سكان الخليج

مظاهر الخلل وآليات المواجهة

تحرير

عمر هشام الشهابي

مكتبة آفاق



سكان الخليج

مظاهر الخلل وآليات المواجهة

سكان الخليج

مظاهر الخلل وآليات المواجهة

رائد زهير الجمالي — شيخة سيف الشامسي

عبد الله حسين الخليفة — عمر هشام الشهابي

محمد إبراهيم ديتو — محمد علي الرمضان

محمد هلال الخليفي

تحرير

عمر هشام الشهابي

مكتبة آفاق — منتدى التنمية

مكتبة آفـاق 2014 م

فهرسة مكتبة الكويت الوطنية أثناء النشر

304.62

سكان الخليج: مظاهر الخلل وآليات المواجهة/ تحرير وتنسيق عمر هشام عبد الملك الشهابي.- ط1.- الكويت : آفاق للنشر والتوزيع، 2014

352 ص؛ 17 X 24 سم.

ردمك: 5- 93 - 59 - 978-99966

1. السكان- ندوات- دول مجلس التعاون الخليجي

أ. العنوان ب. عمر هشام عبد الملك الشهابي (محرر)

رقم الإيداع

2014 / 200

ردمك: 5 - 93 - 59 - 978-99966

الطبعة الأولى

1435 هـ / سبتمبر 2014 م

مكتبة آفـاق

Tel.: +965 22256141 - Fax : +965 22256142
P.O.Box: 20585 Safat - Postal Code: 13066 Kuwait
Info@aafaq.com.kw
www.aafaq.com.kw

فهرس الموضوعات

تقديم:

الخلل السكاني المفاقم، كيف نوقف كرة الثلج المتدحرجة؟

عمر هشام الشهابي

لا يخفى على أي مراقب تفاقم ظاهرة الخلل السكاني في دول مجلس التعاون الخليجي العربية. وتتمثّل هذه الظاهرة في «**مجتمع يشكل فيه وافدون غير مواطنين نسبة عالية من سكان وقدرات المجتمع الاقتصادية والثقافية والاجتماعية لفترة ممتدة ومتصلة من الزمن**»[1]. وقد لوحظ مؤخرًا تزايد الاهتمام بهذه القضية رسميًا وأهليًا ودوليًا. فتصدرت عناوين الصحف العالمية، مثلًا، قضية العمالة المهاجرة العاملة في قطاع الإنشاءات في قطر، في إطار استعدادات هذه الدولة لهاستضافة كأس العالم لكرة القدم سنة 2020 [2]، وفي حملة المملكة العربية السعودية لتسوية أوضاع المقيمين في عام 2013، والتي أدت إلى ترحيل مئات الآلاف من الوافدين من قبل السلطات[3]. والخلل السكاني في دول مجلس التعاون الخليجية ظاهرة فريدة من نوعها في العالم لجهة نسبة تدفق الوافدين إليها وآلية هذا التدفق، إذ وصلت نسبة غير المواطنين في بعض هذه الدول إلى حوالي 90 ٪ من السكان. ونظرًا إلى حدّة الظاهرة وفرادتها، تتضارب الآراء حولها بشدّة. ففيما يرى فيها كثيرون خطرًا يهدد هويّة شعوب المنطقة وأمنها، ينظر إليها آخرون من زاوية اضطهاد العمالة الوافدة وتعرّضها لأبشع أنواع العنصرية والتفرقة في الزمن المعاصر.

---

(1) لمزيد من التفصيل في هذا التعريف انظر ورقة المؤلف في هذا الكتاب.

(2) «قطر تتعهد بمراجعة ظروف العمال المهاجرين قبل كأس العالم»، بي بي سي العربية، 2014/11/19، http://www.bbc.co.uk/arabic/middleeast/2013/11/131119_qatar_workers_fifa.shtml>>.

(3) «السعودية تمدد مهلة تصحيح أوضاع العمالة»، الجزيرة نت، 2/7/2013، <http://www.aljazeera.net/ebusiness/pages/91a9d8b3-2247-4573-baf6-ede36df7382a>.

ورغم تضارب العواطف والأهواء في شأن هذه القضية، بات ملحًّا إخضاعها لتحليل منهجي ونوعي، وطرح حلول جذرية وعملية تساهم في التصدي لها لأنها، في رأينا، إحدى القضايا المصيريّة الكبرى التي تواجه دول المجلس. صحيح أن الوضع الاقتصادي والسياسي يُمثل مشكلة رئيسية تواجه هذه المنطقة، لكن مرور الزمن قد يسمح بمعالجتها، حتى مع نضوب الموارد الطبيعية. أما القضيّة السكانيّة فهي التي تحدد مصير أي شعب على المدى البعيد، بما في ذلك ثقافته وانتماؤه وتطلعاته. كما أن حاضر أي منطقة ومستقبلها يتشكّلان أساسًا عبر سكانها. والواقع الحالي هو أن أغلب سكان المنطقة هم من الوافدين، ولهذا الأمر تداعيات ستكون العامل الأساس في تشكيل مسار المنطقة على مدى السنين والعقود المقبلة؛ مما يزيد من أهمية ــ بل وواجب ــ تحليل هذه الظاهرة وتبعاتها.

لا شك في أن هناك تفاوتًا في حدة الخلل السكاني بين دول المجلس، بناء على المعطيات الخاصة بكل دولة. ويمكن القول، مثلًا، إن وضع السعودية وعُمان يختلف نسبيًا عن بقية الدول لناحية التركيبة السكانية. فهاتان الدولتان تتمتعان بالكتلة العددية الأكبر لجهة تعداد المواطنين الإجمالي (خصوصًا السعودية)، وتتميّزان بانخفاض نسبة الوافدين إليهما، حيث لا يزال المواطنون يشكلون غالبية سكانهما. وفي المقابل، بالكاد تتجاوز أعداد المواطنين في الكويت والإمارات والبحرين وقطر المليون نسمة، بالإضافة إلى انخفاض نسبتهم من إجمالي السكان إلى ما دون النصف (في حالة قطر والإمارات، تنخفض نسبة المواطنين من إجمالي السكان إلى حوالي 10 ٪ فقط).

لكن هذا لا ينفي وجود خلل سكاني أساسي في كل دول المنطقة. بل إن الخلل السكاني هو سمة جامعة، ومن الخصائص الراسخة في المنطقة. وإذا كان بديهيًا أن تكون هناك فروق بين دولها وخصوصيات لكل منها، إلا أن سمات التشابه بينها تجعل هذه الخصوصيات ثانوية ضمن السياق العام. ففي كل دول المجلس لا تقل نسبة الوافدين عن الثلث. وقد وصلت نسبة الوافدين إجمالًا، عام 2012، إلى 48 ٪ من مجموع ساكني دول المجلس الست، وهي نسبة تعتبر الأعلى عالميًا. كما أن الوافدين يشكلون الأغلبية في سوق العمل في كل من دول المجلس، والأعداد ما انفكت آخذة في الازدياد. ولا يمكن لنا، في هذا السرد، أن ننسى وضع الوافدين الاقتصادي والسياسي والإنساني الذي ينتج عن قوانين الكفالة المطبقة في المنطقة. وكما سيتجلى من تحليلنا , تبرز، أيضًا، أوجه شبه في جذور وأعمدة الدول السياسية

والاقتصادية، مما يؤكد أن الخلل السكاني سمة مشتركة بين أقطار المجلس، وهذا التشابه ينذر بتبعات أساسية على اقتصاداتها وسياساتها وشعوبها بلا استثناء.

****

يضم هذا الكتاب أوراقًا ومناقشات قُدّمت في اللقاء السنوي الرابع والثلاثين لمنتدى التنمية المنعقد في الكويت مطلع عام 2013، والذي شارك فيه أكثر من 120 من خيرة كوادر أهل المنطقة (انظر المشاركين في اللقاء) للبحث في الاقتراحات والحلول للخلل السكاني المتفاقم في دول المجلس التعاون.

حبر كثير سال حول قضية الخلل السكاني في دول مجلس التعاون على مدى العقود الأخيرة، بما في ذلك كتاب للمحرر صدر مؤخرًا بعنوان «اقتلاع الجذور»[1]، ودراسات متعددة سابقة للدكتور علي خليفة الكواري[2]. بل إن منتدى التنمية نفسه قد ناقش موضوع الخلل السكاني في لقاءين سنويين سابقين[3]. لكن، وعلى رغم مصيرية القضية بالنسبة إلى دول المجلس، وعلى رغم تزايد اهتمام الخطاب الرسمي بأزمة الخلل السكاني على مدى العقود الأربعة الماضية، لا تزال القضية مستفحلة في دول الخليج، بل إن المشكلة، كما سيبين هذا الكتاب، آخذة في التفاقم، وبات الهاجس الآن إيقاف كرة الثلج المتدحرجة الآخذة في التضخم، كما يصفها الباحث محمد هلال الخليفي، فضلًا عن مواجهة جذور المشكلة وحلها نهائيًا.

ليس هدف هذا الكتاب سرد ظواهر الخلل السكاني وأسبابه فحسب، بل الغوص في ما هو أعمق، وتفكيك الأسباب الجذرية لهذا الخلل، ليتسنى لنا تفصيل سياسات وآليات تساهم، بداية، في وقف تفاقمه، ومن ثم مواجهة جذور المشكلة وحلها. من هنا يأتي اسم هذا الكتاب «هل من سبيل لمواجهته؟»، والذي نأمل أن نكون قد وفقنا فيه إلى تقديم طرح معمّق يعكس توجهات مجموعة من مثقفي أهل المنطقة في كيفية التصدي لهذا الخلل.

---

(1) عمر هشام الشهابي، اقتلاع الجذور – المشاريع العقارية وتفاقم الخلل السكاني في مجلس التعاون لدول الخليج العربية (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2012).

(2) علي خليفة الكواري، نحو فهم أفضل لأسباب الخلل السكاني في أقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط (الكويت: مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، 2005).

(3) كمثال في اللقاء السنوي الخامس عشر في يناير 1994 واللقاء السنوي السادس في 1985.

ينقسم الكتاب إلى ثمانية فصول، يتناول كل منها حالة الخلل السكاني في واحدة من دول مجلس التعاون، إضافة إلى ورقة عامة تتطرق إلى الوضع في دول المجلس ككل، وفصل أخير يحتوي على مناقشة جلسة «ما العمل؟» التي اختتم بها منتدى التنمية لقاءه الرابع والثلاثين. وتم إرفاق المناقشات التي دارت بين الحاضرين بعد تقديم كل من الباحثين ورقته في اللقاء. وقد حالفنا الحظ بأن شاركتنا في كتابة فصول هذا الكتاب نخبة متميزة من الباحثين، من بينهم خبراء ديمغرافيون، واقتصاديون، ومتمرسون في سوق العمل، ومهتمون بالشأن العام، مما سمح لنا بالتطرق إلى موضوع الخلل السكاني من أكثر من جانب ورؤية.

ففي ورقة الكويت، ركز د. محمد الرمضان على الخصائص الديمغرافية للدولة، وتناول معطيات الهرم السكاني في الكويت وأسباب اختلاله، وشدّد على أهمية وجود جهة رسمية واحدة تُعنى بمواجهة الخلل السكاني، في ظل تشتت الجهود الحالية بين أكثر من وزارة ومؤسسة. وأكّد محمد الخليفي، في ورقته عن تحليل السياسة السكانية في قطر، على أهمية وجود نية سياسية جادة بين أصحاب القرار كأهم شروط مواجهة الخلل السكاني. ولدى وجود هذه النية يمكن الحديث في شكل جدّي عن تطبيق سياسات «الخفض والإحلال والتعبئة» كحلول لمواجهة المعضلة.

أما محمد ديتو، فيطرح في ورقته عن البحرين منظورًا جديدًا للخلل السكاني يتمثل «في ثنائية الانفصال والاعتماد المتبادل بين مجتمع المواطنين والوافدين. وهو انفصال مكاني واجتماعي وثقافي وسياسي، مقابل اعتماد اقتصادي متبادل». ويعتمد ديتو في ورقته على تحليل «النافذة الديمغرافية» وتبعاتها على المنطقة، والتي تتمثل في «ارتفاع نسبة السكان في سن العمل إلى إجمالي السكان، مقابل انخفاض نسبة المعالين سواء من الأطفال أو الشيوخ، واعتبارها مؤشرًا لفرصة متاحة للمجتمع لتعظيم الاستفادة من الطاقات الخلاقة لأفراده، شرط اعتماد سياسات تنمية مناسبة».

في ورقة الإمارات، تركز د. شيخة الشامسي على ظاهرة المشاريع العقارية الدولية في الإمارات وتأثير التوسع العمراني المطرد على الخلل السكاني. وفي المقابل، يركز د. عبدالله الخليفة في ورقته عن السعودية على ظاهرة البطالة في صفوف المواطنين وتشوه سوق العمل في المملكة، باعتبارها أهم شق من الخلل السكاني في الدولة الأكبر في مجلس التعاون. وهو

يحلل مدى نجاح السياسات والبرامج الحكومية والأهلية التي تم طرحها لمواجهة هذه المعضلة. وكما في شقيقتها السعودية، تتركز مشكلة الخلل السكاني الأساسية في سلطنة عمان في سوق عمل متشوه البنية، وهو محور ورقة رائد الجمالي.

وقد تطرقت في ورقتي إلى حالة الخلل السكاني في دول مجلس التعاون ككل، مقدمًا آخر الإحصائيات المتوفرة، وخلفية تاريخية لنشأة الخلل منذ بزوغ عصر النفط حتى عام 2012، مبينًا أهمية البنية الاقتصادية والسياسية في تفاقم الخلل السكاني، وضرورة التطرق إلى جدلية الأبعاد الاقتصادية والسياسية والسكانية معًا. وركزت في التحليل على الشبكات المنتفعة من الخلل السكاني في المجتمع، أكانت من متخذي القرار أو المستثمرين أو المواطنين أو الوافدين، وعلى أن مواجهة الخلل السكاني تعني التطرق إلى هذه الشبكة من الجهات المنتفعة، وأن الوضع الحالي يتطلب «صفقة تاريخية» بين كل الأطراف لمواجهة المعضلة بشكل جدي. ومن دون هذه «الصفقة التاريخية» بين أطراف المجتمع المختلفة، ستبقى المعطيات والحوافز على الأرض تدفع باستمرار الخلل السكاني بشكل متفاقم.

أخيرًا، تبقى غايتنا الأسمى من هذا الكتاب فتح النقاش المثري مع القارئ الكريم، على أمل إغناء المعرفة في هذا الموضوع الحيوي. ولا يقتصر هدفنا على التحليل العلمي والمنهجي فحسب، بل هي دعوة لشعوب المنطقة إلى وقفة جادة حول الخلل السكاني في دولها، وحول ما يمكن عمله لتدارك الأمر. وقد تكون أهم استنتاجات هذا الكتاب، وفصله الثامن المعنون بـ «ما العمل؟»، هو أهمية مطالبة الشعوب بالمشاركة في صنع القرار إجمالًا، وخصوصًا في ما يتعلق بقضية الخلل السكاني. فالأمر، في رأينا، مصيري، ويتطلب العمل الدؤوب والتكاتف من أجل الوصول إلى مرحلة أن الشعب هم من يقررون مصيرهم بأنفسهم، بدلًا من الاعتماد على نيات صناع القرار وأهوائهم، لأن الخلل السكاني سيحدد واقع أبناء المنطقة ومستقبلهم من دون استثناء.

****

وفي الختام، أتقدم بالشكر من الزملاء الأعزاء الذين قدّموا العون والمساندة في كل مرحلة من مراحل تنسيق هذا اللقاء وتحرير الكتابة. وأخص المنسقة العامة للمنتدى د. ابتسام الكتبي لجهدها في قيادة المنتدى في هذه المرحلة. والشكر موصول، أيضًا، للزملاء أعضاء

اللجنة التنفيذية، وخصوصًا د. علي الكواري الذي كان نعم القدوة والمرشد، ليس في هذا الكتاب وحسب، بل في مسيرتي الأكاديمية عمومًا، والشيخ محمد الحارثي ود. إبراهيم البعيز لمساعدتهما الدؤوبة في اختيار الباحثين المناسبين لكتابة أوراق اللقاء. وأنا مدين بشكر خاص للأستاذ المرحوم سليمان المطوع على دعمه وتشجيعه لي في مشاركاتي في منتدى التنمية على مدى السنوات الماضية، ويعز عليّ فقدان طلته البشوشة في اللقاءات المقبلة.

كما أنني مدين للزملاء الباحثين على استجابتهم الكريمة، وتحمّل كل منهم عناء كتابة بحث معمق وموضوعي وجريء. فلهم مني، جميعًا، الشكر والتقدير والعرفان. والشكر موصول للسيدات والسادة الكرام المشاركين في الاجتماع، والذين كان لتعقيباتهم ومداخلاتهم فضل إغناء موضوعات اللقاء وإنضاجها.

وأنا ممتن للدعم الذي قدمته لي جامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا ومركز الخليج لسياسات التنمية، وبالأخص التوجيه والتشجيع المستمرين اللذين أحظى بهما من أعضاء مجلس الأمناء د. علي فهد الزميع ود. فهد علي الزميع وجاسم خالد السعدون ود. علي خليفة الكواري في سبيل البحث والنشاط العلمي.

والشكر موصول للدكتور ناصر الشمري، رئيس مكتبة آفاق في الكويت، على اهتمامه ونشاطه في نشر الكتاب وتوزيعه.

كما أشكر الزميل مصطفى البيلي ودلال واد عيسى على جهديهما في تفريغ أشرطة المداخلات، والزميلين وفيق قانصوه وإبراهيم الأسود لتحرير المخطوطة والعناية بها لغويًا وفنيًا.

وأخيرًا وليسا آخرًا، فإنه لن يفي أي قدر من الشكر والامتنان حق السيدة نجاح سليمان سكرتيرة المنتدى ومحرك نشاطه وذاكرته الحاضرة، والتي دائمًا ما تتأكد من متابعة ونجاح أعماله ولقاءاته. وكما هي الحال في أي عمل، فإن هناك العشرات من الأهل والأصدقاء والزملاء ممن لم يبخلوا علي بوقتهم وطاقاتهم لإنجاح المشروع، فأستميحهم المعذرة أن لم يسعفني المجال لذكر مساهماتهم الجليلة هنا، والتي هي محط تقديري وامتناني.

عمر هشام الشهابي

منسق اللقاء السنوي الرابع والثلاثون لمنتدى التنمية

الفصل الأول:

تفاقم الخلل السكاني في دول مجلس التعاون:
تاريخه وأسبابه ومعوّقات مواجهته

عمر هشام الشهابي

تفاقم الخلل السكاني في دول مجلس التعاون: تاريخه وأسبابه ومعّوقات مواجهته

عمر هشام الشهابي[1]

تقدم هذه الورقة نظرة عامة وتحليلية لوضع الخلل السكاني مع مطلع عام 2013 في أقطار مجلس التعاون. وتبدأ بسرد مختصر للتطور التاريخي وأسباب نشوء الخلل السكاني منذ حقبة التواجد البريطاني إلى يومنا هذا، ثم تناقش تداعياته وتبعاته على الأطراف ذات المصلحة في المجتمع. يأخذنا التحليل بعد ذلك إلى المحاولات الرسمية السابقة لمعالجة الخلل السكاني ومدى فاعليتها، ومن ثم أبرز المعوقات الحالية للتصدي له. ونختتم الورقة بمناقشة الخيارات المتوفرة حاليًا وواقعيًا لمعالجته بشكل جدي. وسيركز النقاش اساسًا على الشبكة المتشعبة من الأطراف والمصالح التي تشكلت حول ظاهرة الخلل السكاني والتي تشكّل أكبر عوائق التصدي لها، وما لم يتم الاعتراف ومواجهة هذه الشبكة مباشرة، سيكون من العسير، إن لم يكن من المستحيل، معالجة القضية جذريًا.

1. مفهوم الخلل السكاني: مجتمع منشطر

على رغم انتشار التحليلات والمناقشات حول الخلل السكاني، إلا أن الدراسات التي تتطرق إلى تعريف دقيق له لا تزال ناقصة. والبحث في تفاصيل هذا التعريف وحيثياته أمر خارج نطاق هذه الورقة. ولكن من المفيد وضع رؤية أولية لمناقشة ما نعنيه بالخلل السكاني

---

(1) مركز الخليج لسياسات التنمية وجامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا بالكويت. بالإمكان التواصل على:
omar.alshehabi@gmail.com - http://www.gulfpolicies.com – twitter: @omaralshehabi
تم اقتطاف بعض التحاليل المقدمة هنا في كتاب المؤلف:
عمر هشام الشهابي، اقتلاع الجذور – المشاريع العقارية وتفاقم الخلل السكاني في مجلس التعاون لدول الخليج العربية (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2012).

في دول مجلس التعاون لتأطير السرد وتركيزه. وفي هذا المجال سنأخذ الخلل السكاني من هذا المنظور:

عندما نتحدث عن الخلل السكاني في المجتمع، فإننا نتحدث عن مجتمع يشكل فيه وافدون غير مواطنين نسبة عالية من سكان وقدرات المجتمع الاقتصادية والثقافية والاجتماعية لفترة ممتدة ومتصلة من الزمن.

الجزء الأخير من الجملة السابقة (لفترة ممتدة ومتصلة من الزمن) مهم جدًا في التعريف. فقد تواجد الوافدون في صورة مكثفة في كثير من المجتمعات في تاريخ البشرية، بل أنه تواجد في منطقة الخليج وشبه الجزيرة العربية بصورة متواصلة في الفترة ما قبل النفطية. لكن التطور في أغلب هذه المجتمعات، على امتداد الزمن، كان يعني إما عودة الوافدين إلى ديارهم بعد انقضاء المهمة التي قدموا من أجلها، وبذلك تتقلص نسبتهم، أو دمجهم بمرور الوقت في المجتمع ليصبحوا جزءًا مكونًا منه ومواطنين متساويين شركاء فيه تجمعهم وحدة الأرض والمصير، كما هي الحال في كندا أو الولايات المتحدة. لكن الواقع في دول مجلس التعاون لا هذا ولا ذاك، إذ تتزايد أعداد الوافدين بمرور الزمن، فيما تبدو إمكانية اندماجهم شبه معدومة، سواء من ناحية القدرة الفعلية أو لجهة إرادة شعوب المنطقة.

وليس في نطاقنا، هنا، تعريف نسبة الوافدين غير المواطنين أو المدة الزمنية المحددة التي يمكننا عندها اعتبار أن الخلل السكاني أصبح واقعًا. ولكن عندما تصل نسبة الوافدين إلى أكثر من النصف في أغلب دول المجلس لفترة تمتد لأكثر من نصف قرن، يمكن القول أن الخلل السكاني أصبح واقعًا مستفحلًا.

2. أسباب وتاريخ الخلل السكاني: عودة إلى مفهوم الدولة الريعية

من المفيد أن نستهل بنظرة استطلاعية على تاريخ الخلل السكاني في دول المجلس، حتى تتوضح بدايات الظاهرة، والثابت والمتحول فيها على مدى العقود الماضية.

تعتبر هجرة المجاميع البشرية ظاهرة عالمية تمتد لبدايات الإنسانية، وهي سمة بارزة في تاريخ منطقة الخليج وشبه الجزيرة العربية، والتي تميزت بتنوع إثني وحضاري غني في إطار ثقافتها الإسلامية والعربية الجامعة، كونها منطقة تجارية رئيسية تقع وسط ثلاث قارات

شكلت في مجملها العالم القديم. لكن التنقل البشري الذي نحن معنيون به في هذه الدراسة يختلف نوعًا وكمًا عن هذه الهجرات السابقة، ويتمحور في الأساس حول ظاهرة استقطاب الأيدي العاملة بشكل رسمي ومنظم في ظل تبلور المفهوم الحديث للدولة، وتطور المفاهيم المصاحبة لهذا المفهوم كالحدود الجغرافية، والجنسيات، والهويات الوطنية، والتي عادة ما تكون محددة ومرتبطة ارتباطا وثيقا بنشوء المفهوم الحديث للدولة.

إذا، الظاهرة التي نحن معنيون بها هي ظاهرة يختص بها الزمن المعاصر بامتياز، وتكونت مع نشوء الدول وحدودها المستقلة في العصر الحديث، وتتمثل في تنقل مجاميع بشرية لدوافع العمل والمردود الاقتصادي، من دول مرسلة تعتبر هذه المجاميع البشرية من مواطنيها، إلى دول أخرى مستقدمه لا تعتبر هذه المجاميع البشرية من مواطنيها (في بداية الهجرة على أية حال)[1]. في دول الخليج، برزت ظاهرة استقطاب العمالة الوافدة بشكل منظم على الأقل منذ حقبة التواجد البريطاني في المنطقة في القرن التاسع عشر.[2] كانت هذه الظاهرة محدودة النطاق والأهداف، وتركزت على تعزيز عناصر قوات الأمن بالإضافة إلى كوادر الطبقة الإدارية. لكن تغير منحى الأمور بشكل كلي مع اكتشاف النفط في المنطقة عام 1931. فتحولت شبه الجزيرة العربية إلى حلقة رئيسية في الاقتصاد العالمي، إذ تزامن اكتشاف النفط في المنطقة مع تحوله إلى أهم سلعة في الثورة الصناعية التي اجتاحت العالم بعد الحرب العالمية الثانية. وتركزت العمالة الوافدة في هذه الفترة، بشكل أساسي، في القطاع النفطي[3]. فمن أعداد لا تتعدى الألفين عام 1940، نما عدد العمال الوافدين في القطاع النفطي في المنطقة ككل إلى 16,000 عام 1950، أكثريتهم من الهند والدول الغربية.

---

(1) فهناك بالطبع الكثير من الدول التي تسمح للمهاجرين إليها بدوافع اقتصادية بالاندماج في مجتمعاتها ليصبحوا مواطنين كاملي الحقوق.

(2) وهنا يمكن أن نضع تجارة الرق التي تواجدت في بعض مناطق شبه الجزيرة كعامل سابق في تطور الاستقطاب السكاني المنظم المبني على العمل (في الأساس للأعمال الخدمية وصناعة الغوص). ولكن يجب التنويه أن من قدّر لهم أن يكونوا من الرقيق في المنطقة كانوا يشكلون طبقة أساسية في المجتمع، حيث كانوا يدمجون ويصبحون جزءًا مكونًا منه، مع احتمالية أن يحصلوا على حق الاعتاق. هذا من دون أن نغفل أن حقوقهم المجتمعية كانت دون غيرهم من غير الرقيق بكثير.

(3) Ian J. Seccombe and Richard I. Lawless, Work Camps and Company Towns: Settlement Patterns and the Gulf Oil Industry (Occasional Papers Series,; England: University of Durham, Centre for Middle Eastern and Islamic Studies, 1987) vii, 113. p .8

الفترة الممتدة من 1950 إلى بداية السبعينات دشنت مرحلة ثانية جديدة من التدفق السكاني في المنطقة. فمع استخراج النفط بكميات تجارية، زادت النسب المخصصة للأنظمة الحاكمة من عوائد النفط. ونشأت، في المقابل، فرص مغرية في القطاعين الحكومي والخاص لاستثمار رؤوس الأموال المتراكمة[1]، فنمت أعداد الوافدين من أرقام لا تتعدى عشرات الآلاف إلى حوالي المليون بين 1950 و1975 [2]. وكان 80 ٪ من الوافدين من العرب، نظرًا إلى القرابة الثقافية والجغرافية. وتزامن وصول هؤلاء مع بداية تشكل الوعي العمالي والسياسي المعاصر في دول مجلس التعاون، مبنيًا على تبلور قاعدة عمال وطنية في الصناعة النفطية والمد القومي واليساري المنتشر في المنطقة.

بنهاية عام 1971، كانت كل دول المجلس قد حصلت على استقلالها الرسمي، وأصبحت دولًا لها حدودها وكياناتها المستقلة، وكانت الأنظمة الحاكمة هي، في الإجمال، المتحكمة بأغلب عوائد النفط[3]. تبعت الاستقلال، وفي شكل سريع، الطفرة النفطية الأولى إبان حرب أكتوبر 1973 بين العرب وإسرائيل. وأدت هذه الطفرة إلى ارتفاع مطرد في أسعار النفط العالمية وإلى ضخ كميات غير مسبوقة من الإيرادات النفطية إلى المنطقة. في هذه المرحلة الثالثة من التطور السكاني في المنطقة، تم تثبيت أعمدة الدولة الريعية والخلل السكاني الذي ولد في الفترة السابقة ليصبح إحدى السمات الرئيسية للمجتمع.

---

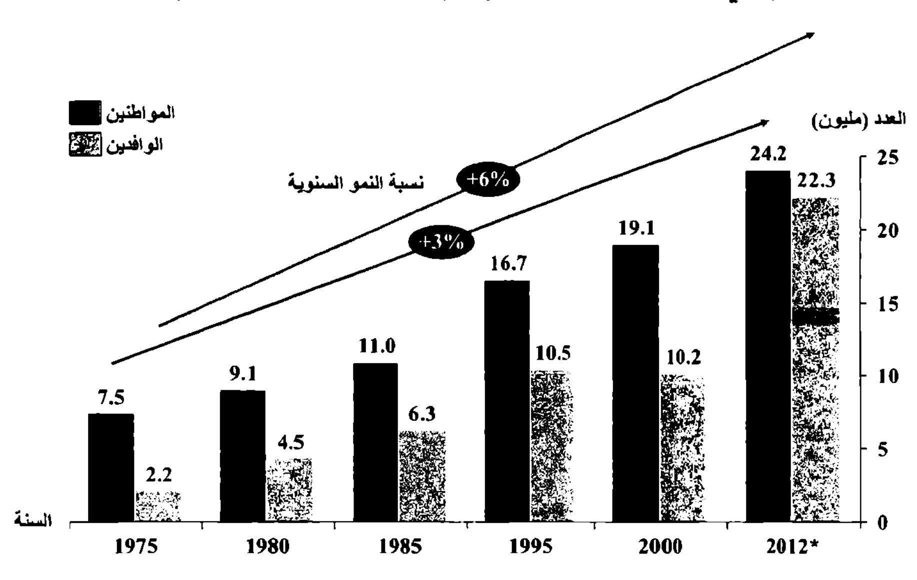
(1) لدراسة معمقة حول الوضع في السعودية، انظر:

Tim Niblock, The Political Economy of Saudi Arabia (London: Routledge, 2007).

(2) John Chalcraft, 'Monarchy, Migration and Hegemony in the Arabian Peninsula', Kuwait Programme on Development, Governance and Globalisation in the Gulf States, Number 12 (2010). pp.1112-.

(3) هذا رغم استمرار الشركات العالمية في الحصول على نسبة من ريع النفط في بعض دول المجلس.

رسم بياني رقم 1: تعداد السكان في دول مجلس التعاون 1975 - 2008 (بالآلاف)



* بيانات 2011 للبحرين وعمان والكويت. بيانات 2010 للإمارات.

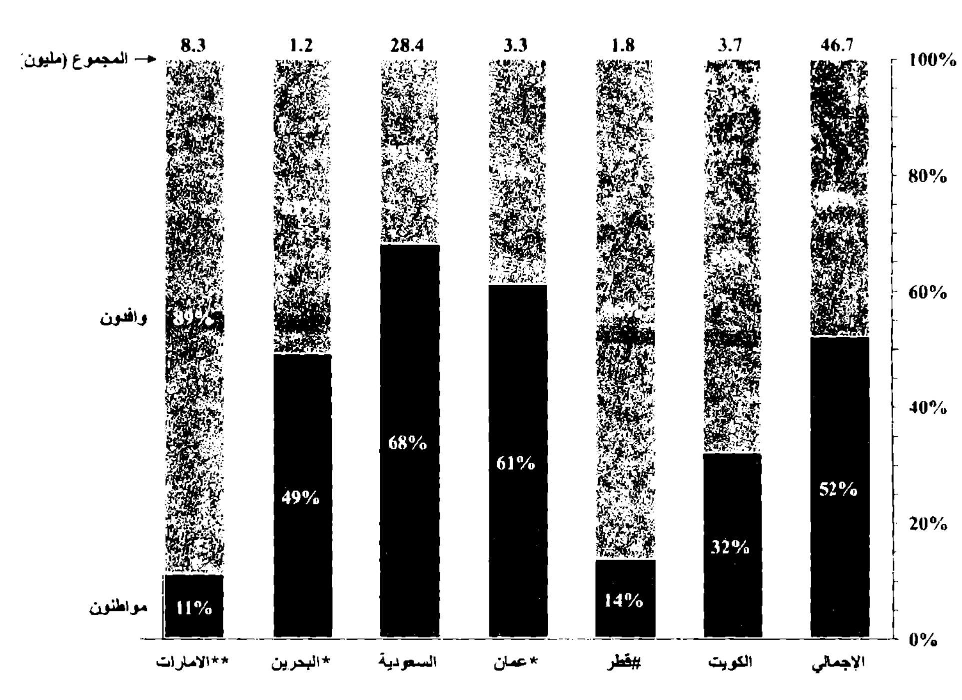
المصادر:

تم الحصول على بيانات سنوات 2010-2012 من أجهزة الإحصاء الرسمية. بقية السنوات هي حسابات المؤلف من:

Nasra Shah, 'Arab Migration Patterns in the Gulf', in International Organization for Migration and League of Arab States (eds.) Arab Migration in a Globalized World, (Geneva: International Organization for Migration, 2004).

Martin Baldwin-Edwards, 'Labour Immigration and Labour Markets in the GCC Countries: National Patterns and Trends', Kuwait Programme on Development, Governance and Globalisation in the Gulf States, London School of Economics, No. 15 (2011).

رسم بياني رقم 2: النسبة المئوية للوافدين بين سكان دول مجلس التعاون عام 2012



* بيانات 2011 **بيانات 2010 # قطر لا تعلن رسميا عن عدد مواطنيها، لذلك تم احتساب عدد مواطنيها بربع مليون.

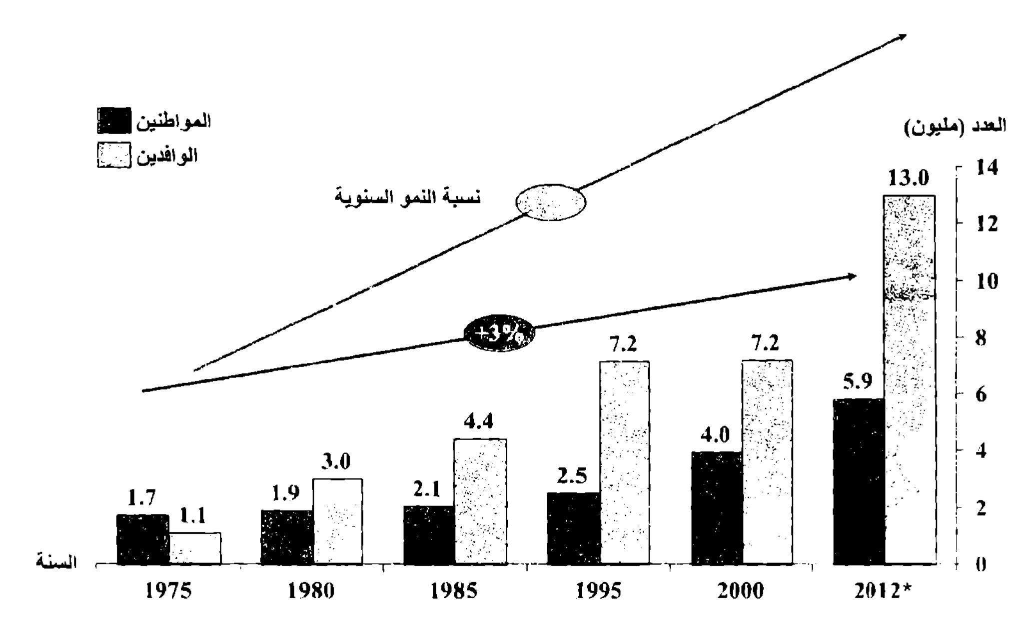
المصادر: أجهزة الإحصاء الرسمية في دول مجلس التعاون

في الأساس، تركز هذا المفهوم حول العلاقات والمؤسسات الناتجة من تجذر صناعة النفط كقطاع طاغ في المنطقة. وكان لمن يتحكم في رؤوس الأموال المتدفقة أن يتحكم أيضًا في تركيبة المجتمع الجَديدة. على رأس هرم هذه العلاقات، تمركز متخذو القرار السياسي، حيث مكّن احتكارهم لعوائد النفط من تثبيت دعائم حكمهم في المنطقة. ورافقتهم على الصعيد المحلي طبقة متنفذة من التجار والمستثمرين، الذين استفادوا من الفرص الاقتصادية الناتجة من الطفرة النفطية ومن علاقاتهم اللصيقة مع أصحاب القرار. شكلت هذه الأطراف الكتلة المتحكمة برأس المال والموارد في المنطقة. ولم يكن هذا الهرم السياسي الداخلي يتعارض مع مصالح الدول الكبرى، التي كان همها الرئيس تدفق النفط إلى الأسواق العالمية ومواصلة العلاقات القوية مع الأنظمة المحلية الحاكمة، في مقابل تجنب خطر أية تغيرات سياسية قد تفرز حركات معادية لمصالحها (كالحركات اليسارية أو القومية).

في المقابل، وظفت التركيبة السكانية في شكل أساسي لخدمة متطلبات رؤوس الأموال والمصالح السياسية لمتخذي القرار. على صعيد المواطنين، أدت العوائد النفطية إلى فك الاعتماد التاريخي من الدولة على شعوب المنطقة في تزويدها بالعوائد المالية، وهُمّش دور المواطنين على المستوى العمالي عبر تقليص الاعتماد عليهم في أغلب القطاعات المنتجة، فتم تركز توظيفهم في القطاع الحكومي أساسًا. وفي المقابل، مكن ريع النفط متخذي القرار من حصر امتيازات الدولة، بشكل رئيسي، بالمواطنين، فزاد اعتماد هؤلاء على الدولة لتلبية أغلب احتياجاتهم بدءًا من الرواتب وصولاً إلى السكن وحتى الدفن، ورُبطت هذه المزايا بالجنسية والولاء لرجال الحكم.

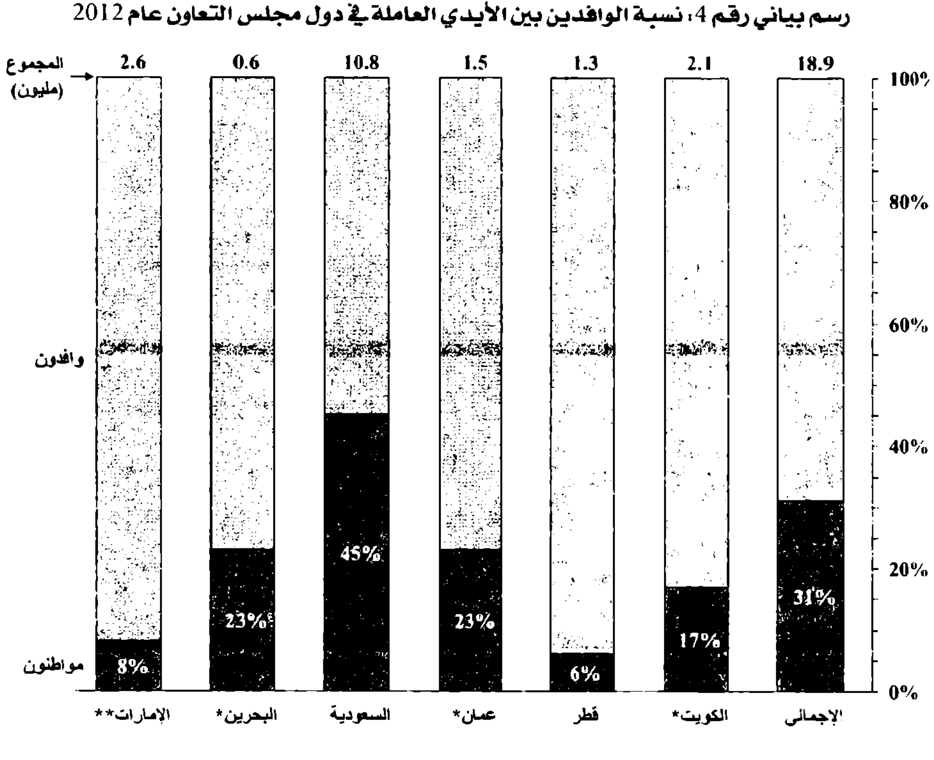
على صعيد مواز، تمت تلبية الطلب المتزايد على العمال عبر استقطاب الأيدي العاملة الأجنبية في شكل موسع، ولكن مع السيطرة على هذه الفئة عبر قوانين وتشريعات تقيد قدرتها على بناء نفوذ لها أو الاندماج الاقتصادي أو السياسي، وجعلها في حال من «عدم الاستقرار» والتغير المحتمل الدائم. فمع مرور الوقت ازدادت نسب الوافدين غير العرب والذين نظر إليهم على أنهم أقل تكلفة وخطرًا سياسيًا وامنيًا من نظرائهم العرب. وهكذا أصبح الهدف الأساسي للتركيبة السكانية في دول الخليج توظيفها لخدمة متطلبات رؤوس الأموال المستثمرة والفئة التي تتحكم بها، فباتت المنطقة أقرب إلى معسكر عمل، توجهها الرئيسي يتمحور حول تدوير عوائد النفط والتغيرات الاقتصادية المتسارعة، من دون أن تتبلور قوة اقتصادية - سياسية سواء للعمال المواطنين أو الوافدين.

رسم بياني رقم 3: تعداد الأيدي العاملة في دول مجلس التعاون 1975 - 2012 **(بالمليون)**



المصادر: حسابات المؤلف من المصدرين في الرسم البياني رقم 1.

رسم بياني رقم 4: نسبة الوافدين بين الأيدي العاملة في دول مجلس التعاون عام 2012



* بيانات 2011 ** بيانات 2005

المصادر: أجهزة الإحصاء الرسمية في دول مجلس التعاون.

تبين جليًا مدى تجذر التركيبة السكانية الجديدة في ثمانينات وتسعينات القرن الماضي، والتي يمكننا تسميتها بالفترة الرابعة من التدفق السكاني إلى دول المنطقة. وقد تميزت هذه الفترة بالركود الاقتصادي النسبي وتدني أسعار النفط مقارنة بما سبقها من طفرة نفطية. ورغم هذا التذبذب الاقتصادي، فإن أهم ما ميز هذه المرحلة هو استمرار التزايد في أعداد الوافدين، وتقلص نسبة العرب بينهم. فمع حلول سنة 1990، كان عدد العمال الوافدين قد وصل إلى ما يزيد على 5.2 مليون، الغالبية الساحقة منهم من غير العرب[1]، بالمقارنة مع 2.5 مليون عامل مواطن في السنة نفسها.

(1) Martin Baldwin-Edwards, 'Labour Immigration and Labour Markets in the GCC Countries: National Patterns and Trends', Kuwait Programme on Development, Governance and Globalisation in the Gulf States, London School of Economics, No. 15 (2011).

مثّل غزو نظام صدام حسين للكويت سنة 1990 تحولًا جذريًا في المنطقة على المستويات كافة، بما فيها الخلل السكاني. وقُدّرت أعداد العرب الذين رحلوا من المنطقة إثر الغزو بحوالي مليونين[1]. وكانت أبرز التبعات، من الناحية الأمنية والسياسية، زيادة الاتكال على القوى الغربية. فإضافة إلى كون الغرب السوق الرئيسية للصادرات النفطية في المنطقة والمورّد الرئيسي إليها، أصبحت القوات العسكرية الأجنبية موجودة في كل دول المنطقة للمرة الأولى.

محليًا، أدّى الاستمرار في تراجع أسعار النفط إلى تكاثر أعداد العاطلين عن العمل بين المواطنين الذين لم يكن في قدرة القطاع الحكومي استيعابهم، فتنامت أعداد البطالة المقنعة التي بدأت تنذر بإمكان نشوب اضطرابات، وإضعاف قدرة الدولة على التحكم والحصول على ولاء المواطنين عبر توزيع الريوع، بالإضافة إلى تزايد العبء المترتب عن الدعم الحكومي، بشقيه الموجه إلى المواطنين فقط (كالسكن)، وإلى المواطنين والوافدين معًا (كدعم أسعار المحروقات والكهرباء والماء). ويقدر الاقتصادي عبدالحميد عبدالغفار إجمالي التكاليف المترتبة من تواجد العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون بما لا يقل عن 55 مليار دولار أمريكي عام 2002.

هذه المعطيات أدت إلى إعادة النظر في مبدأ الدولة الريعية التي كانت سائدة حتى هذه الفترة. على مستوى المواطنين، وُضعت قوانين ومحفزات لـ«توطين الوظائف» ورفع نسبة العمالة المواطنة في مقابل الوافدة التي تغيرت النظرة الرسمية والاجتماعية إليها، وباتت تمثل خطرًا ومشكلة على الدول مجابهتها[2]. ولكن، على أرض الواقع، لم تتغير تطورات التركيبة السكانية بشكل جذري، فتواصل نمو أعداد العمالة الوافدة، ومع نهاية عام 2000، كانت أعداد الوافدين في المنطقة قد تخطت العشرة ملايين، وباتوا يشكّلون نحو ٪35 من سكان المنطقة.

تميز العقد الأول من الألفية الثالثة بتحولات جديدة على مستوى الخلل السكاني ميّزته

(1) Nader Fergany, Aspects of Labour Migration and Unemployment in the Arab Region (Cairo: Almishkat Center for Research, 2001). pp. 412-.

(2) للمزيد أنظر:

Kapiszewski, ‘Arab Versus Asian Migrant Workers in the GCC Countries’. pp. 7-8.

عن العقود التي سبقته، وفي مقدمتها هبوب رياح «الخصخصة» على المنطقة، وفتح السوق الخليجية بشكل موسع للاستثمار الخاص. و«القطاع الخاص»، هنا، تعبير مضلل. فما تطور في المنطقة هو، في الأساس، مبني على المستثمرين الكبار ذوي النفوذ في الاقتصاد وأصحاب العلاقات مع صنّاع القرار، وهو أقرب ما يكون إلى ما يسميه الاقتصاديون بـ «crony capitalism» أو رأسمالية «المتنفذين»[1]. وقد عكست اللغة والرؤى الرسمية المتبعة هذا النهج، فتم تبني توصيات البنك الدولي وصندوق النقد الدولي في هذا الاتجاه، وتقلص دور الرؤى الوطنية والتنموية في توجيه الاقتصاد، وحل محلها مفهوم التنمية كـ«نمو»: ما دام الناتج المحلي ينمو، فإن التنمية في ازدهار، ولا حاجة للالتفات إلى أي اعتبارات تنموية أخرى.

الثمرة الأولى لهذا التحول تمثّلت في ازدياد العمالة الوافدة في القطاع الخاص وتقلصها نسبيًا في القطاع الحكومي، وتركزها أساسًا في قطاعات المشاريع الإنشائية والعقارية والخدمات والقطاع الاستهلاكي.

الثمرة الثانية كانت تجذر الاعتماد على العمالة الوافدة بشكل أكثر تمرسًا، حتى وصل الأمر إلى صفوف المواطنين. فمع تقلص إغراء القطاع الحكومي، برز إغراء «القطاع الخاص» المبني على الريع للمواطنين، حتى باتت الصورة النمطية أن هدف المواطن هو بناء عمارة فيها «شقق ودكاكين»، أو امتلاك تسجيل شركة يعطي توكيل إدارتها إلى أحد الوافدين، على أن يحصل المواطن على جزء من الأرباح بصفته صاحب سجل الشركة الإسمي والكفالة.

الخاصية الثالثة التي تطورت في هذه الفترة كانت الأبرز، ومثلت تحولًا جذريًا في سياسات دول المجلس نحو التركيبة السكانية. فمع بدء الألفية الجديدة، ظهرت حزمة من القوانين في هذه الدول تعبر عن سياسة عقارية وسكانية فريدة من نوعها عالميًا. أعلنت البحرين، مثلًا، عن السماح للأجانب بتملك العقار في مناطق معينة في المملكة عام 2001. وتبعتها دبي سريعًا على المنوال نفسه عام 2002. ثم أتى الدور على قطر وعمان عامي 2004

(1) للمزيد أنظر:
William J. Baumol, Robert E. Litan, and Carl J. Schramm, *Good Capitalism, Bad Capitalism, and the Economics of Growth and Prosperity* (New Haven: Yale University Press, 2007) x, 321 p.

و2006 على التوالي. وفي كل هذه الدول، تم ربط شراء العقار بحيازة المشترين الأجانب إقامات طويلة المدى. أما السعودية والكويت فبقيتا بين اندفاع وتردد، ولكن مع الإعلان عن مدينة الملك عبد الله الاقتصادية كأول منطقة في السعودية يسمح للأجانب بالتملك الحر فيها، بقيت الكويت الدولة الوحيدة التي لم تدخل غمار المشاريع العقارية الموجهة أساسًا إلى غير أبناء المنطقة.

تمثل ظاهرة العقار الدولي نقلة نوعية وجوهرية في سياسات دول مجلس التعاون تجاه التركيبة السكانية. فحتى مطلع الألفية الجديدة، كانت التركيبة السكانية ناتجة بشكل رئيسي عن تدفق العمالة الوافدة إلى المنطقة. كانت نظرة أصحاب القرار والمستثمرين للأعداد المتزايدة من الوافدين إلى المنطقة مبنية على أنه «أمر لا بد منه» لتفعيل النمو الاقتصادي في المنطقة، بما أن قوة العمل المحلية غير مستساغة أو غير قادرة على تلبية احتياجات رؤوس الأموال المتسارعة في المنطقة. ومع بزوغ الألفية الثالثة وتبلور السياسة العقارية الجديدة، تحولت رؤية أصحاب القرار إلى التركيبة السكانية في المنطقة من عنصر إنتاجي ينبغي تنظيمه وتقنينه، إلى مصدر طلب ليس على الدول استيعابه فقط، بل اجتذابه فعليًا وتصميم سياساتها ورؤاها حوله. وبهذا، تبلورت على أرض الواقع مشاريع عقارية ضخمة تعبر عن رؤية اقتصادية جديدة، هدفها استقطاب مشتري العقار الأجنبي، وجعله شريكًا أساسيًا في اقتصاديات دول مجلس التعاون ومجتمعاتها.

لم تكتف دول الخليج العربية بإعطاء الحق في تملك العقار للأجانب فقط، بل إن جزءًا أساسيًا من هذه الصفقة كان ربط ميزة تملك العقار بالحصول على إقامات طويلة الأمد للمشتري، بصرف النظر عن ظروف عمله وحاجة الدولة إليه. وبما أن المشاريع العقارية ذات التملك الحر أصبحت جزءًا رئيسيًا من توجهات دول المنطقة، كان لا بد من توفير كل ما أمكن من تسهيلات ومتطلبات لإنجاح هذا المشروع. وبهذا، أصبحت إمكانية الاستقرار في المنطقة على المدى البعيد هي الحافز الأساس لبيع وشراء هذه المشاريع العقارية.

جدول رقم 1: عدد الوحدات العقارية الدولية المزمع إنشاؤها بحلول سنة 2020 (بالآلاف).

الدولة		عدد الوحدات	القدرة الإستيعابية	عدد المواطنين
الإمارات		1104	3544	892
	ابوظبي	180	759	-
	دبي	690	2070	-
	عجمان	28	83	-
	أم القيوين	183	548	-
	رأس الخيمة	28	84	-
البحرين		60	180	538
عمان		94	282	1967
قطر		67	324	220
المجموع		**1329**	**4330**	**3617**

المصدر:

عمر هشام الشهابي، اقتلاع الجذور – المشاريع العقارية وتفاقم الخلل السكاني في مجلس التعاون لدول الخليج العربية (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2012). ص 94.

شكلت هذه القوانين بداية اندفاع غير مسبوق نحو بناء مشاريع إسكانية كان هدفها الرئيس إغراء الفرد الأجنبي بشراء العقار وتوجيه أنظاره نحو المنطقة. ففي المجموع، وبين هذه الدول الأربع، تشير التقديرات المتحفظة إلى أنه تم الإعلان عن النية لبناء ما لا يقل عن 1.3 مليون وحدة سكنية ذات التملك الحر أو الإيجار الطويل الأمد، مما يسمح باستيعاب ما لا يقل عن 4.3 مليون قاطن فيها. ويجب التنويه بأن طريقة احتساب هذه الأرقام تمت بطريقة متحفظة جدًا، إذ أنها لم تشمل كل المشاريع التي تم الإعلان عنها. إذًا ما يبنى من وحدات سكنية بهدف بيعها لغير مواطني المنطقة يعد بجلب سكان يتعدون في عددهم مجموع مواطني هذه الدول ككل، والذي لم يتعد 3.6 مليون نسمة عام 2008.

3. تداعيات الخلل السكاني: إشكالية الشبكات المنتفعة

قبل أن نتطرق إلى كيفية معالجة الخلل السكاني، من المهم أن نوضح ما هي تداعياته، بما في ذلك إيجابياته وسلبياته، والجهات المستفيدة أو المتضررة منه. وهذا السرد مهم لتوضيح

قضيتين رئيسيتين: لماذا الخلل السكاني هو خلل أصلًا؟ وما هي المعوقات والأطراف والمصالح التي تحدّ من إمكانية معالجته؟

في هذا السياق، يمكننا تقسيم الأطراف التي لها مصلحة (كمستفيدين أو متضررين) من الخلل السكاني إلى أربعة أطراف: 1. الجهات الرسمية وأصحاب القرار، 2. المستثمرون وأصحاب رؤوس الأموال، 3. المواطنون، 4. الوافدون والدول المصدرة.

في البداية يجب أن نعترف بأن هناك مصالح و«ايجابيات» لأطراف متفرقة في دول مجلس التعاون أدت إلى نمو الخلل السكاني وتفاقمه بهذه الطريقة. وفي ما يأتي، نسرد باختصار أهم «الإيجابيات» مع الأطراف التي تستفيد منها.

المستوى الرسمي وأصحاب القرار:

1. كما بيّنا سابقًا، يندرج في سياق «الإيجابيات» أضعاف حقوق المواطنين، عماليًا وسياسيًا، والتحكم في شعب ضعيف الحقوق السياسية والاقتصادية نسبيًا، مما يسهل السيطرة على المواطنين والوافدين معًا عبر سياسة فرق تسد، بحيث تكون مكونات الشعب أقرب إلى «سكان» متدنيي الحقوق السياسية بدلًا من أن يكونوا مواطنين كاملي الحقوق.
2. نمو نفوذ بلدان مستوردة للعمالة على بعض الدول المصدرة والتي تعتمد على دول الخليج في شكل كبير كمصدر لتحويلات مواطنيها المالية من العملة الصعبة، بما فيها بعض الدول العربية وشبه القارة الهندية.
3. التحكم في ولاء المواطنين وأصحاب رؤوس الأموال عبر توفير أيد عاملة رخيصة.
4. في بعض الحالات، استخدام الوافدين أداة لتغيير التركيبة الديمغرافية للشعب بدوافع سياسية، وتوظيفهم كعناصر في قوات الامن والدفاع.
5. في بعض الحالات، توفير مصدر دخل مربح وقليل المشقة نسبيًا، وكثيرًا ما تتداخل مصالح بعض الأفراد في دائرة اتخاذ القرار مع المصالح المستفيدة ماديًا من بعض الأنشطة الاقتصادية كالعمالة السائبة والمشاريع العقارية العملاقة إلخ.

المستثمرون وأصحاب رؤوس الأموال:

1. توفير عرض غير محدود من أيد عاملة رخيصة نسبيًا ومتدنية الحقوق الاقتصادية والسياسية.
2. توفير مصدر للقوة الشرائية، والتي تزيد إجمالي الطلب وتنشط الدورة الاقتصادية ككل، عبر ما تنفقه الجاليات الوافدة على السلع الاستهلاكية وبيع العقارات وتأجيرها.

المواطنون:

1. توفير أيد عاملة قليلة الكلفة تساهم في قطاع الخدمة المنزلية، وتساهم في الحد من التضخم وغلاء المعيشة، وتساهم في توفير مستوى معيشة عالي الرفاهية.
2. توفير مصدر للدخل غير مرتبط بالإنتاجية أو الجهد، أما عن طريق استقدام العمالة عبر حق الكفالة، أو استصدار تراخيص عمل ومنشآت تجارية، أو عبر النشاط العقاري.

الوافدون والدول المصدرة:

1. توفير مصدر للعمل والخبرة والتدريب والرزق والتحويلات، مما يخفف من حدة البطالة وندرة العملة الصعبة وتبعاتها الاقتصادية والسياسية في الدولة المصدرة للأيدي العاملة.
2. توفير مصدر دخل للشبكات من الوسطاء والسماسرة العاملين في تجارة القوى العاملة.
3. للمستثمرين الأجانب والمشترين في السوق العقاري: توفير إمكانية للاستثمار في منطقة استراتيجية من أكثر مناطق العالم دخلًا وأسرعها نموًا وأغناها بالطاقة النفطية، وذات ضرائب منخفضة جدًا ومستوى عالٍ من المعيشة وامكانية سهلة نسبيًا لغسيل الأموال.

من الواضح، إذًا، أن أطرافًا عدة ومتنفذة تستفيد من استمرار الخلل السكاني وتفاقمه،

اكان من قبل متخذي القرار أو المستثمرين أو الوافدين أو المواطنين. أما إذا ما انتقلنا إلى «السلبيات»، فهي كثيرة وقد تم التطرق إليها في دراسات عدة سابقة، ويمكننا تلخيص أهمها في ما يلي:

المستوى الرسمي وأصحاب القرار:

1. تزايد العبء المترتب عن الدعم الحكومي، بشقّيه الموجه إلى المواطنين فقط (كالسكن)، أو إلى المواطنين والوافدين معًا (كدعم أسعار المحروقات والكهرباء والماء). ويقدر الاقتصادي عبدالحميد عبدالغفار إجمالي تكاليف العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون بما لا يقل عن 55 مليار دولار أمريكي عام 2002[1]. وهذا العبء على المدى البعيد غير مستدام.

2. في مقابل ضعف دور السكان المحليين، مواطنين كانوا أم أجانب، زاد اعتماد الدولة في شكل ملحوظ على الأطراف الخارجية. فإضافة إلى الاعتماد الاقتصادي والعسكري على الدول الغربية، يسبّب وجود وافدين من دول معينة، يزيد عددهم في بعض الحالات على عدد المواطنين، قلقًا من التبعات السياسية والأمنية التي قد تترتب عن هذه الظاهرة. ففي الإمارات، على سبيل المثال، يشكل الوافدون من الهند 42.5 ٪ من السكان، فيما لا تتعدى نسبة العرب مجتمعين 28 ٪ [2]. ولهذه التركيبة السكانية تبعات على العلاقات مع الدول المصدرة للعمالة، كما أن لها تبعات على اقتصاديات المنطقة وأمنها. وهنا تنبغي الإشارة إلى دور المنظمات والاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمال المهاجرين، خصوصًا منظمة العمل الدولية واتفاقيات الأمم المتحدة، والتي تتجه نحو إعطاء العمالة الوافدة في كل بقاع العالم، بغض النظر عن شرعية وجودها وقانونيته، حقوقًا سياسية واقتصادية واجتماعية، أسوة بالمواطنين.

---

(1) عبدالحميد عبدالغفار. «العمالة الوافدة بدول مجلس التعاون: الآثار السلبية على ديمغرافية السكان»، (ورقة غير منشورة). 2004.

(2) «الإماراتيون يسجلون أدنى نسبة لهم بتاريخ البلاد مقارنة بأعداد الوافدين»، العربية، 24 فبراير 2008. <<http://www.alarabiya.net/articles/2008/02/24/46070.html>>، تمت زيارة الموقع في 1 يوليو 2011.

المستثمرون وأصحاب رؤوس الأموال:

1. استعمال التكنولوجيا المتدنية التي تعتمد على الأيدي العاملة الرخيصة غير الماهرة.

2. عدم وجود أي رابط أو مصدر نفوذ اقتصادي على المواطنين، وذلك لعدم توفير القطاع الخاص لأية أشغال تذكر لهم (فضلًا عن عدم توفير عوائد ضريبية لخزينة الدول)، مما يجعل أغلب المواطنين ينظرون إلى كبار التجار والمستثمرين كانتهازيين جشعين لا تهمهم سوى مصلحتهم الشخصية.

المواطنون والمجتمع:

1. تهميش العمالة الوطنية بعدما تدنت إلى حد كبير قدرتها التنافسية مع العمالة الأجنبية سواء من ناحية التكلفة أو المحفزات. إذ تتركز العمالة الوطنية عمومًا في القطاع الحكومي، وتنعدم العوامل التي تدفعها إلى دخول سوق العمل في شكل فعال. ومع حلول عقد التسعينيات، أصبحت ظاهرة البطالة بين المواطنين مشكلة ملحة في بعض دول المجلس.

2. استهلاك نهم ومتفاقم للموارد بشكل غير مستدام، في منطقة هي الأكثر استهلاكًا في العالم والأشد فقرًا في الموارد الطبيعية. فمن المعلوم، كمثال، أن مصادر المياه الطبيعية في المنطقة تكاد تكون معدومة، وأن مصدر غالبية المياه هي مياه البحر المحلاة والمدعومة بشكل مكثف من ميزانية الدولة. وليس خافيًا أن المنطقة تعاني من أعلى معدلات استهلاك الطاقة والمياه والغذاء في العالم[1]. وفي خضم الموارد المحدودة والاستهلاك المفرط الحالي، تنذر الزيادة في الاستهلاك الناجمة عن الخلل السكاني والمشاريع العقارية العملاقة الجديدة بكارثة بيئية حقيقية واستنزاف مطرد ومتسارع لموارد هي في الأساس محدودة.

(1) للمزيد حول التحديات في الموارد الطبيعية التي تواجه المنطقة انظر:
Kristian C. Ulrichsen, *Insecure Gulf: The End of Certainty and the Transition to the Post-Oil Era* (London: Hurst and Company, 2011).

3. مسألة الهوية، فإفرازات التركيبة السكانية جعلت الجو العام لكثير من المواطنين يتأرجح بين كفتي التعصب وضياع الهوية، وكثيرًا ما تتبلور هاتان الظاهرتان معًا كوجهين لعملة واحدة. في المقام الأول هناك التحدي الذي يواجه الهوية الوطنية والعربية في دول مجلس التعاون. فمع تحول المواطنين إلى أقلية في غالبية دول المجلس (وفي كثير من الحالات يشكل العرب مجتمعين أقلية)، أصبحت قضية الهوية هاجسًا ملحًا لشعوب المنطقة[1]، وبدأ الكثير من المواطنين يشتكون بأنهم غرباء في وطنهم. ظاهرة ما يسمى بـ«جيل النيدو»، نسبة إلى الحليب المجفف، أو الـ«جكن نجتس»[2].

الوجه الثاني من مسألة ضياع الهوية هو بروز ظاهرة التعصب التي تتمثل في النظرة الدونية إلى الوافدين والمعاملة الفوقية لهم. وهذه الظاهرة تنبثق أساسًا من خطر ضياع الهوية والغربة التي يشعر بها المواطنون. فالمواطن يجد نفسه متأرجحًا بين ضياع هويته أو التشبث بها بأي طريقة ضد التيار المضاد الجارف، وصولًا إلى خطر الاستعلاء على الأجانب. وفي كثير من الأحيان تتزامن الظاهرتان معًا. فتزايد أعداد العمالة الوافدة، وإحساس المواطنين بضياعهم كفئة صغيرة بين العديد من الفئات والجنسيات الأخرى، يولد هذا التأرجح بين ضياع الهوية والتعصب. ويشكل ضعف حقوق العمال الوافدين والقوانين التي تطبق عليهم جزءًا مكملًا لهذه الظاهرة.

الوافدون والدول المصدرة:

تنقلنا هذه النقطة إلى تطورات التركيبة السكانية في ما يتعلق بالحالة المعيشية للعمالة الوافدة. فالتميز الذي يولّده نظام الكفالة المطبق حاليًا، يضع الوافدين في طبقة دونية في المجتمع. وأبرز إفرازات هذه الظاهرة الانتهاكات الحقوقية والاضطهاد الذي يلقونه من البعض في المجتمع، حتى توجهت أنظار المنظمات الحقوقية العالمية إلى دول المنطقة، وتم

(1) الإمارات، كمثال، أعلنت الدولة عام 2008 كعام الهوية.

(2) أصل مصطلح (ايتومولوجيا) «الجكن نجتس» يبعث بالدلالة على هذه الظاهرة. تأتي التسمية من كون قطع الدجاج سمراء اللون في الخارج، ولكنها بيضاء من الداخل، وتمت المقارنة بين هذه والأفراد الملقبين بهذه التسمية، حيث يكونون شكليًا «عربًا»، ولكن من الداخل يكون التفكير والمنظور من الدول الغربية. للمزيد حول ظاهرة «جيل النيدو» من أحد المدونين، انظر: http://nidomilk.wordpress.com

تشبيه بعض ما يحدث في المنطقة على أنه حالة من العبودية المؤسسية الحديثة[1]. ويمكن تلخيص هذه الإفرازات على مستوى المجتمع، بشقيه المواطن والوافد، في نوع حاد من «الاغتراب»، وهو إحساس الشخص بعدم الانسجام مع محيطه، وشعوره بأن مقومات بيئته لا تتلاءم مع كينونته[2]. وهنا يمكننا التركيز على المحيط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي وحتى الوطني. فمن جهة المواطنين، يتبلور الاغتراب الاقتصادي في انعدام مشاركتهم الفاعلة في الإنتاج الاقتصادي وتركيز دورهم الأساسي في الاستهلاك والانتفاع من الريع المقدم من الدولة. والأمر نفسه تمكن ملاحظته في مسألة صنع القرار. فالمشاركة السياسية الفاعلة للمواطنين شبه معدومة أيضًا. ومن الناحية المجتمعية والثقافية، يفاقم من حالة الاغتراب التي يشعر بها المواطنون انحسار دور لغتهم وثقافتهم التاريخية، وتحولهم إلى أقلية في بلدهم. أمّا الوافدون، فإن حقوقهم المتدنية نسبيًا، من الناحية الاقتصادية والقانونية، إضافة إلى ضعف الاندماج في المجتمع ومعاملتهم كسلعة في معسكر عمل مؤقت، كل ذلك يجعلهم يعيشون حالة من «الاغتراب» الدائم.

بناء على ما بيّناه سابقًا من مستفيدين ومتضررين من الخلل السكاني، يبدو واضحًا أن شبكة المنتفعين من الخلل السكاني أكثر قوة ونفوذًا من المتضررين منه، والا لما كان لهذا الخلل أن يتفاقم بطريقته الحالية. وأعتقد أنه من المفيد أن ننظر إلى الخلل السكاني كظاهرة تنتفع منها أطراف متعددة ومتنفذة على المستوى الفردي الأناني البحت. وفي المقابل، فإن أغلب الضرر المترتب منه ينتج على مستوى المجتمع ككل، مما يخلق مفارقة في الحوافز على المستوى الفردي في مقابل المستوى المجتمعي. لذلك، من المنطقي حاليًا، من وجهة نظر الفرد، أن يحاول الاستفادة من الخلل السكاني لصالحه. فيما يخلق تراكم المستفيدين من الخلل السكاني على المستوى الفردي حالة خطيرة ومتفاقمة على المستوى المجتمعي، من دون توفر الحوافز الفردية التي تساهم في التصدي لهذه السلبيات المجتمعية. ويسمي الاقتصاديون هذه الحالة

(1) أنظر كمثال:
'Hidden faces of the Gulf Miracle', *Union View* (21: International Trade Union Confederation, 2008).

(2) للمزيد حول مفهوم الاغتراب أنظر:
Karl Marx, *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844* (New York: International Publishers, 1964).

ب «market failures leading to externalities «عوامل خارجية تؤدي إلى فشل السوق»، حيث لا تتوفر على المستوى الشخصي المحفزات والقدرات المواتية لتغيير الوضع الحالي، بينما تتجلى التداعيات السلبية والحاجة للتغيير إذا ما أخذنا نظرة مجتمعية شاملة.

4. المحاولات الرسمية السابقة لمعالجة الخلل السكاني: خطوات خجولة وفشل ذريع اجمالا

هذه النظرة المجتمعية الشاملة تحتم أن التغيير يجب أن يتبلور أساسًا على مستوى المجتمع والاقتصاد ككل، ولذلك فإن التغيير يقع في الأساس على عاتق الجهات الرسمية وأصحاب القرار، بصفتهم الطرف الوحيد الذي تتوافر له القدرة الفعلية على إحداث تغيير شامل ومجتمعي.

ومن الواضح أن قضية الخلل السكاني بدأت تسبب هاجسًا لبعض الأطراف في دهاليز أصحاب القرار (وليس لكل هذه الاوساط، وسنعود لمناقشة هذه النقطة في ما بعد). ولهذا كانت هناك محاولات متفرقة لمعالجة الخلل السكاني في كل دول المنطقة بمستويات متفاوتة[1]. ويمكننا تقسيم الآليات التي تم تدارسها وتفعيلها لمحاولة تقنين أعداد الوافدين إلى ما يلي[2]:

- تحديد حد أدنى من نسبة المواطنين العاملين في بعض القطاعات المعينة، كالقطاع المصرفي أو قطاع سيارات الأجرة. وتُعتمد هذه الاستراتيجيات في كل دول المجلس، وتأخذ أشكالًا مختلفة تحت مسميات متفرقة وجذابة، كالبحرنة والتقطير والتكويت والسعودة والأمرتة والتعمين.
- وضع سقوف وقيود إجرائية على عدد الأيدي العاملة الوافدة التي يمكن صاحب الكفالة استقطابها (كمثال على عدد العاملين في قطاع الخدمة المنزلية لكل رب بيت

(1) كمثال، قامت الإمارات بإعلان عام 2008 كعام «الهوية الوطنية». للمزيد انظر:
"قائد شرطة دبي يحذر من انهيار النظام بالإمارات بسبب تزايد الوافدين، العربية، 15/ 4/ 2008، <http://www.alarabiya.net/articles/2008/04/15/48364.html>.

(2) لن نتطرق إلى المحاولات لتعزيز الهوية الوطنية والبعد الثقافي في دول المجلس، وذلك لعدم تطرق هذه السياسات إلى مسألة إعداد الوافدين في المنطقة، والتي هي جوهر القضية السكانية.

أو في المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة). وتُعتمد هذه القيود في كل دول مجلس التعاون أيضًا بنسب متفاوتة.

- محاولة مكافحة قضية العمالة السائبة وغير القانونية عبر تشديد التفتيش والقيود والغرامات. وتُعتمد هذه الاستراتيجية في كل دول المجلس، أيضًا، بنسب متفاوتة[1].

- خلق أكبر عدد ممكن من الوظائف في القطاع الخاص على أمل أن ينال المواطنون حصة منها، بغض النظر عن نسبة الوافدين وأعدادهم. وهذه الاستراتيجية هي التي تم تبنيها في رؤية البحرين 2030 على سبيل المثال[2]. ومن اللافت أن هذه الاستراتيجية لا تحاول معالجة الخلل السكاني، لا بل إنها، في بعض الأحيان، قد تفاقمه. وكمثال، فقد حصل الأجانب على 94 ٪ من الوظائف الجديدة (7469 من أصل 7970 وظيفة جديدة) في القطاع الخاص البحريني في الربع الأول من عام 2010، فيما لم تتعد حصّة المواطنين 501 من هذه الوظائف.[3]

- فرض رسوم مالية يدفعها الكفيل عن كل عامل وافد. وكانت البحرين سباقة في ذلك، إذ تم، في العقد المنصرم، فرض رسم قدره 10 دنانير عن كل عامل وافد. وتوجه ايرادات هذه الرسوم إلى برامج لتدريب للمواطنين وتحفيزهم على دخول القطاع الخاص. ولكن، في واحدة من أكبر مفارقات هذا العصر، خرجت تظاهرات تحتج على هذه الرسوم[4]، فيما كانت التظاهرات في البحرين، في الأمس القريب،

---

(1) للمزيد انظر:

Nasrah Shah, 'The Management of Irregular Migration and its Consequences for Development: GCC', *Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration*, Working Paper 19. Bangkok: ILO.

(2) انظر:

«رؤية مملكة البحرين الاقتصادية حتى عام 2030». مجلس التنمية الاقتصادية – مملكة البحرين، ص 8-11.

(3) «الأجانب يسيطرون على 94 ٪ من الوظائف الجديدة»، الوسط، 6/ 5/ 2010، <http://www.alwasatnews.com/2799/news/read/415292/1.html>.

(4) «أصحاب المؤسسات الصغيرة يجددون اعتصامهم أمام هيئة سوق العمل»، الوسط، 23 يونيو 2010. <http://www.alwasatnews.com/2847/news/read/436518/1.html>، تمت زيارة الموقع في 1 يوليو 2010.

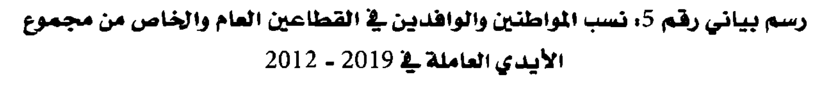
تندد باستقدام العمالة الأجنبية لمزاحمتها العمالة المحلية. وقد تم إلغاء الرسوم عام 2012 في خضم الأزمة السياسية التي تشهدها البلاد. فيما تستعد السعودية لتدشين مشروع مماثل عام 2013 بفرض رسم سنوي قدره 2400 ريال سعودي على كل عامل وافد. وهنا أيضًا، يواجه هذا المشروع ضغوطًا مماثلة للمشروع البحريني المتعثر من قبل القطاع الخاص السعودي.

- وضع برامج تحفيزية (إما عن طريق التدريب أو الحوافز المالية) لتأهيل المواطنين وتشجيعهم على العمل في القطاع الخاص. وتُعتمد هذه البرامج في كل دول المجلس بسقوف متفاوتة، كبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة في الكويت الذي يدعم العاملين في القطاع الخاص بمبلغ شهري مقطوع.[1]

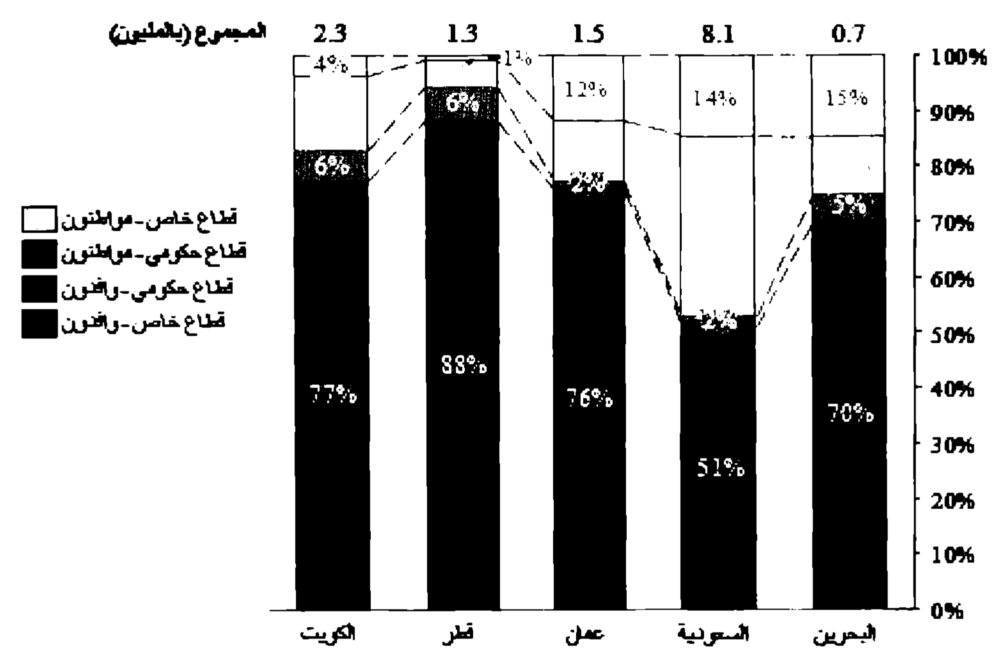
في الإجمال، تركّز غالبية هذه الآليات التي تم سردها على محاولة إصلاح سوق العمل وتغيير واقع العرض والطلب supply and demand على الأيدي العاملة من المواطنين والوافدين، خصوصًا في القطاع الخاص. وفي هذا الأمر اعتراف بأن من أشد مظاهر الخلل السكاني تركز الأيدي العاملة المواطنة في القطاع الحكومي (باستثناء البحرين وعمان)، نظرًا إلى الحوافز المادية العالية والضمان الوظيفي المتوفر فيه، فيما تسيطر الأيدي العاملة الوافدة على القطاع الخاص.

(1) للمزيد انظر موقع برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة:

<http://www.mgrp.org.kw>



رسم بياني رقم 5: نسب المواطنين والوافدين في القطاعين العام والخاص من مجموع الأيدي العاملة في 2019 - 2012



المصدر: حسابات المؤلف من:

Gulf Labour Markets and Migration Project: http://gulfmigration.eu/percentage-of-non-nationals-in-/government-sector-and-in-private-and-other-sectors-in-gcc-countries-national-statistics-2009-2012

وما يبرز من السرد السابق، أيضًا، هو أنه في الإجمال، وباستثناء بعض الحالات الفردية (خصوصًا في برامج التدريب وتوطين بعض القطاعات)، فشلت هذه الاستراتيجيات فشلًا ذريعًا في تقنين إعداد الوافدين، بل إن أعداد هؤلاء استمرت في النمو، وتفاقمت مشكلة الخلل السكاني. وفي رأينا أن السبب الرئيسي لهذا الأمر يكمن في عدم التطرق إلى جوهر المشكلة الأساسي.

5. مواجهة الخلل السكاني: ما الهدف؟

وفي سياق التطرق إلى جوهر قضية الخلل السكاني وكيفية محاولة حلها، وحتى يكتمل تشخيصنا للمشكلة، من المهم أن نسأل أنفسنا: ما هو الهدف من التصدي لهذه المسألة؟ في بعض الدول، تفاقم هذا الخلل إلى درجة أنه بات، في بعض أوساط أصحاب القرار، فرصة اقتصادية. مثال ذلك الرؤى الاقتصادية التي تبنّاها عدد من دول المجلس، حيث تغيّرت النظرة إلى الخلل السكاني وبات فرصة اقتصادية ينبغي تحفيزها وتشجيعها كمصدر للقوة الشرائية الاقتصادية والاستثمار، كما هي الحال في رؤيتي البحرين وأبو ظبي 2030.[1]

وفي رأينا، يمكن تحديد تطلعين رئيسيين على الأقل لتبنيهما كقاعدة لرؤية عامة حول الأهداف المرجوة من معالجة الخلل السكاني في المنطقة:

- لمواطني أي دولة في الأساس حق تقرير مصيرهم وتطلعاتهم ونمط حياتهم، وان يكونوا التيار الرئيسي وصاحب القرار النهائي في مجتمعاتهم، بما فيها تطلعاتهم الثقافية والتنموية والسياسية والأمنية.
- لكل البشر حقوق أساسية لا يمكن التفريط بها، مهما كانت أصولهم أو انتماءاتهم الفكرية أو العقائدية أو العرقية، وسواء كانوا وافدين أم مواطنين.

من الواضح أن الوضع الحالي لا يلبي هذين الطموحين في دول المجلس، فلا المواطنون هم التيار الرئيسي سكانيًا أو اقتصاديًا أو ثقافيًا، ولا هم أصحاب القرار النهائي في هذا المجال. وفي المقابل، ليس هناك من ينكر أن قطاعًا كبيرًا من الوافدين يتمتع بحقوق متدنية اقتصاديًا وإنسانيًا. وفي رأيي أن هاتين النقطتين هما أدنى التطلعات المرجوة من مواجهة الخلل السكاني، لا بل إنهما، في الحقيقة، وجهان لعملة واحدة. فمن المفروغ منه أن دول المجلس ستحتاج إلى عمالة وافدة في اقتصاداتها نظرًا إلى ضآلة حجم سكانها ونقص بعض المهارات لديها، وسيكون من السذاجة المطالبة بالاستغناء عن هذه العمالة كليًا. ولكن النقطة الأساسية هي أنّ على العمالة الوافدة أن تكون عاملًا ثانويًا مكمّلًا للاقتصاد المتوجه

(1) انظر:

«رؤية مملكة البحرين الاقتصادية حتى عام 2030». مجلس التنمية الاقتصادية، مملكة البحرين. ص 7-13.

«الرؤية الاقتصادية 2030 لإمارة أبوظبي». حكومة أبوظبي. ص 49 - 74.

في أساسه إلى تنمية المجتمع، وليست المحرك الأساس الذي يعتمد عليه الاقتصاد كليًا في نموه كما هو الوضع حاليًا. وفي الوقت نفسه، فإن من الضروري، إنسانيًا وأخلاقيًا ودينيًا، توفير حقوق الوافدين الأساسية التي تتعرض للتهميش في كثير من الأحيان.

6. خاتمة: ما العمل؟

العائق الرئيس اليوم أمام معالجة الخلل السكاني هو شبكة المصالح والأطراف المستفيدة التي تشكلت حوله، الأمر الذي يجعل أي محاولات للتغيير معقدة نظرًا إلى اصطدامها بهذه المصالح. فالتراكمات التاريخية، عبر العقود الماضية، خلقت واقعًا يحد من إمكانية تطبيق الحلول الجذرية، وهي مثال على حالة تسمى في الدراسات الاجتماعية بـ path dependency أو التبعية للمسار. وهذا المفهوم يشير إلى أن الخيارات المتاحة اليوم محصورة ومرهونة بالخيارات والتراكمات التاريخية التي حصلت سابقًا، حتى ولو كانت هذه الخيارات السابقة غير مناسبة أو حتى ليست ذات صلة اليوم.[1]

ينطبق هذا المفهوم كمثال على المشاريع العقارية الدولية في المنطقة. ففي الدول التي لم تتبن فكرة هذه المشاريع المجنونة، أو في تلك حيث لا تزال هذه الظاهرة في بدايتها (كما هو الحال في الكويت أو عمان)، يمكن القول إن معالجة هذه المشكلة غير مستعصية وبالإمكان حلها بسهولة نسبيًا عبر سن قوانين تمنع بروز الظاهرة. أما في الدول التي تعمقت في هذه المشاريع، وحيث اكتمل الكثير منها (كالإمارات والبحرين)، فيبدو الأمر أكثر تعقيدًا وأشكالاً. فحتى لو تبلورت إرادة حقيقية لمراجعة جدوى هذه المشاريع، إلا أن التراكم التاريخي والوقائع على الأرض قد تعيق هذه العملية. فهناك مئات الآلاف من الوحدات التي تم بناؤها، وعشرات الآلاف ممن اشتروها، ومئات البلايين التي تم استثمارها، وديون البنوك العالمية المترتبة على هذه المشاريع، مما يعني أن هناك أطرافًا نافذة ومتعددة ذات مصلحة في هذه المشاريع، مما يعقد من امكان حل هذه القضية بطريقة سلسة حاليًا،

(1) كمثال انظر:
Collier, Ruth Berins, and David Collier. (1991), Shaping the Political Arena: Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America. Princeton, Princeton University Press, chapter 1.

على رغم أنه بات جليًا - في ظني - لأغلب المراقبين حماقة الكثير من هذه المدن الجديدة والمشاريع العقارية العملاقة وخطورتها.

هذه الشبكة من المصالح هي **العائق الرئيس أمام** الوصول إلى حل جذري للخلل السكاني، ولكنها ليست **السبب الرئيس** الذي أدى نشوء المشكلة في الأساس وتطورها. فهذه الشبكة المصلحية، رغم دورها في استفحال الخلل وتفاقمه، هي **إحدى نتائج مظاهر المشكلة الرئيسية**. فالقضية الرئيسية لا تزال هي الخلل الإنتاجي في الدولة الريعية السلطوية في الخليج، ونعني هنا بالخلل الإنتاجي فقدان الرابط بين دخل المجتمع وإنتاجيته. ففي كل دول مجلس، أدى تمركز ريع النفط القادم من الأسواق العالمية في أيدي نخبة صغيرة متنفذة إلى إنتاج اقتصاد ومجتمع يفتقر إلى الرابط بين انتاجيته ودخله، بل أن أغلب دخله يأتي من ريع النفط المحصل من الاقتصاد العالمي ومن ثم تدويره محليًا. وبطبيعة الحال، في مجتمع بهذه التركيبة الاقتصادية والسياسية، تكون الحوافز لاستقطاب العمال الوافدين لتولي أغلب الأعمال والأمور الإنتاجية في المجتمع نتاجًا منطقيًا، مما أدى بدوره إلى خلق الشبكة المصلحية السياسية - الاقتصادية حول هذه الظاهرة واستفحالها.

المحاولات الرسمية التي تم سردها سابقًا للتطرق إلى الخلل السكاني ركّزت، حتى الآن، في شكل أساسي على التشوه distortion في سوق العمل، وهذا، في رأينا، هو السبب الرئيس لفشل هذه المحاولات. فالتركيبة والتشوهات في سوق العمل هي نتاج الخلل الإنتاجي في الدولة الريعية السلطوية وأحد مظاهره، بدل أن تكون السبب الرئيس للخلل السكاني، ولذلك لم تنجح غالبية المحاولات الرسمية. لا بل إنها ووجهت بالتحايل على الإجراءات المطبقة (كمثال، قيام بعض الشركات بتسجيل عمال مواطنين اسميًا في الشركة ودفع رواتب لهم من دون حضورهم إلى العمل، وذلك من اجل الإيفاء بنسبة العمالة الوطنية المفروضة رسميًا). وفي رأينا، لن تحل المشكلة جذريًا إلا إذا تم التطرق إلى التشوّه الأكبر في الاقتصاد والمتمثل في الخلل الإنتاجي الذي ينبع في الأساس من سوء استثمار واستعمال ريع النفط. والحل الأمثل لهذه المعضلة هو تحييد النفط sterilization وفصله عن باقي الاقتصاد، كما هو الحال في النرويج. وهذا يعني بالضرورة إعادة تركيب الاقتصاد في الخليج جذريًا، بما في ذلك انكماش بعض القطاعات الاقتصادية المتضخمة في شكل مبالغ فيه والعمل على تقليصها تدريجيًا من حجمها الحالي بشكل مستهدف ومنتقى ومدروس،

وخصوصًا القطاعين العقاري والخدماتي. وفي رأيي، هذه القضية تحتاج إلى دراسة ونقاش معمق خارج نطاق الورقة الحالية.

من البديهي أن إعادة تركيب الاقتصاد ومواجهة الخلل الإنتاجي في الخليج - رغم أهمية الموضوع ومصيريته - يبدو حاليًا امرًا بعيد المنال وضربًا من الخيال على المدى القصير إلى المتوسط. ولكن هذا لا يعني فقدان الأمل والاستسلام، بل ينبغي حاليًا التركيز على التصدي للتفاقم المستمر في الخلل السكاني، وعلى الأقل وقف «صبّ الزيت على النار» المتواصل، أو كما يسميها الباحث محمد الخليفي في ورقته في هذا المنتدى بـ«إيقاف كرة الثلج المتدحرجة»، ومن بعدها يمكن التطرق إلى «إطفاء الحريق» ومعالجة الخلل السكاني والإنتاجي جذريًا.

وأظن أن خير بداية قد تكون في التصدي **لمعوقات معالجة الخلل السكاني، أي لشبكة المصالح والمستفيدين والتشوهات المصاحبة لها**، سواء في سوق العمل، أو التجارة في السجلات والكفالات، أو الطفرة في السوق العقاري. وفي هذا السياق، هناك عدد من السياسات التي يمكن تفعيلها في هذا النطاق، والتي ستناقشها الأوراق المقدمة في هذا المنتدى، وكلها تقع ضمن السياسة العامة لما سماه الباحث علي الكواري بسياسة «الخفض، والإحلال، والتعبئة»، التي تتضمن إجراءات عدة بما فيها:

1. تقنين أعداد الوافدين وإحالة عملية إدارتهم وتنظيمهم، بما في ذلك قانون الكفالة، إلى مؤسسة مركزية تابعة للدولة، تكون لها رؤيتها المتكاملة وخطتها الواضحة بالنسبة إلى الهجرة وتبعاتها. وتهدف هذه الخطوة إلى تفعيل رؤية أوسع حول مسألة التركيبة السكانية، تتطرق إلى أبعادها الاجتماعية والاقتصادية والأمنية عبر نظرة شاملة، وذلك في مقابل النظام الحالي الذي تعتمد هجرة الوافدين فيه أساسًا على الطلب الفردي من الكفلاء وأصحاب العمل، والذين يأخذون في الاعتبار المصلحة الفردية فقط، من دون اعتبار للتداعيات على المجتمع ككل.

2. تفعيل نظام يضمن دفع القيمة الحقيقية لوجود الوافدين من قبل ارباب العمل. وتهدف هذه الخطوة إلى خلق الحوافز والروادع لتنظيم عدد الوافدين، ودفع القيمة الحقيقية للمجتمع من استقطابهم، والانتقال إلى تكنولوجيا إنتاج أكثر تقدمًا، في مقابل النظام الحالي الذي تدعم فيه كل حكومات المجلس القيمة الحقيقية لجلب

الوافدين، وذلك عن طريق دعم الصحة والتعليم والخدمات من مياه وكهرباء وسعر البنزين، والتي تخلق عبئًا إضافيًا على ميزانيات الدولة، وتخلق تشوهات في سوق العمل تؤدي إلى زيادة أعداد العمالة الوافدة نظرًا لرخصها المصطنع. وقد تفعل هذه الخطوة عبر رسوم إضافية يدفعها صاحب العمل لكل وافد يقوم باستقطابه.

3. زيادة نسبة الوافدين من الدول العربية، وتهدف هذه الخطوة إلى توثيق التقارب والترابط بين أبناء الوطن العربي، والحد من التبعات الأمنية لاستقدام عمال من دول خارج المنطقة، في مقابل الوضع الحالي، حيث تقل نسبة الوافدين العرب عن النصف من إجمالي الوافدين في كل دول المجلس. وقد يتم تفعيل هذه الخطوة عن طريق اعتبار إتقان اللغة العربية شرطا لاستقدام العمالة، إضافة إلى تطبيق سياسات لجلب الوافدين العرب عبر إبرام اتفاقيات اقتصادية مع دول الجامعة العربية على غرار الاتحاد الأوروبي. وربما يكون من الضروري إنشاء مؤسسات وسيطة تشارك في تطويرها الدول المرسلة والدول المستقدمة، تعمل على تسهيل انتقال العمالة العربية وزيادة قدرتها على المنافسة، من خلال توفير العمالة المطلوبة المناسبة وواقعية التطلعات في ضوء منافسة العمالة الأجنبية.

4. النظر بشكل جدي في إمكان إدماج وتوطين جزء من العمالة الوافدة التي استوفت شروط مدة الإقامة وإتقان اللغة العربية.

5. تعليق أية مشاريع عقارية ضخمة دولية حتى دراسة جدواها المجتمعية والاقتصادية، وإعادة النظر في القوانين التي تربط المشاريع العقارية بالإقامات للمشتري الأجنبي في دول المجلس، حيث يجب الاعتراف بخطورة تفشي ظاهرة المشاريع العقارية في دول المنطقة وانعكاساتها على المجتمع والمدينة في الخليج.

6. مراجعة القوانين والحقوق المتعلقة بالوافدين، بما في ذلك نظام الكفالة، وبما يضمن حقوقهم الإنسانية والعيش الكريم، وفق متطلبات المنطقة الاقتصادية، في مقابل النظام الحالي الذي يؤدي إلى انتهاكات خطيرة لحقوقهم، ويلصق السمعة السيئة بالمنطقة وأهلها. وقد يتم هذا عبر وضع حد أدنى لأجور الوافدين والتأكد من تطبيق قوانين صريحة ومتكاملة تضمن حقوقهم الإنسانية والاقتصادية وعدم انتهاكها.

التركيز الرئيسي في كل ما سبق ذكره هو التصدي لشبكة المصالح التي بنيت حول الخلل السكاني والتي تقف حاليًا عائقًا أمام الحد من تفاقمه. وفي رأينا، فإن كل محاولات معالجة هذا الخلل السابقة لم تتطرق جديًا إلى هذا الموضوع، بل تم التعامل مع الوضع وكأن الخلل منفصل عن المستفيدين منه، وإن بالإمكان التصدي لسلبياته من دون التصدي للمصالح المتأتية منه، وهذا من شبه المستحيلات. فلا يمكن، كمثال، تقليص عدد الوافدين في سوق العمل من دون مواجهة المستفيدين من عملية التجارة بالكفالة وإصدار التراخيص للمنشآت التجارية، ولا يمكن التصدي للمشاريع العقارية الدولية من دون التصدي للمستثمرين في هذه المشاريع.

إذًا، أن أردنا مواجهة الخلل السكاني والحد من تفاقمه، علينا أساسًا مواجهة الحوافز لدى شبكة المصالح التي بنيت حوله، ومن البديهي أن أطرافًا كثيرة معرضة للخسارة من هذا الأمر وستعارضه. ومن البديهي أيضًا أن تقع مسؤولية هذه العملية في الأساس على عاتق الجهات الرسمية بحكم طبيعتها كجهة صانعة للقرار وتملك الآليات لتفعيله. وهنا يبرز التحدي والعائق الأكبر. فمن نظرة سريعة إلى مصالح المتنفذين وأصحاب القرار في المنطقة، يستبعد أن يكون هناك أي تحرك جدي لمواجهة المشكلة، لأن الكثير من أصحاب القرار هم أنفسهم من أكبر المستفيدين من الخلل السكاني.

ماذا عنا كمجموعة مهتمة من المواطنين تقوم بدراسة الخلل السكاني ومناقشته ووضع الحلول الافتراضية لمواجهته؟ قد يبدو الوضع الحالي صعبًا وآخذًا في التفاقم، ولكن هذا لا يعني اليأس وانعدام الخيارات والبدائل. بل قد تكمن الخطوة الأولى والأهم لمعالجة هذه المشكلة في فتح الموضوع ومناقشته علنًا وبشكل موسع بين كل أطياف المجتمع، إلى أن يتحول إلى هاجس رئيسي بين كل أفراده. والأمل هو أن يولد هذا النقاش قناعة بأهمية مواجهة الخلل السكاني بشكل جاد وسريع. وغير ذلك فسيكون النقاش محصورًا بين نخبة صغيرة محدودة التأثير منعزلة عن هموم باقي المجتمع. وفي رأيي، **فإن التطرق الجاد إلى معالجة الخلل السكاني بشكل حميد سيحتاج في أسرع وقت ممكن إلى معاهدة أو «اتفاقية شاملة» بين كل أطراف المجتمع، يتم مناقشتها وإقرارها وتطبيقها بشكل شفاف منهجي يشمل الجميع، حيث تعيد تعريف دور وحقوق وواجبات كل طرف في المجتمع: الجهات الرسمية ومتخذي القرار، المستثمرين وأصحاب رؤوس الأموال، المواطنين، والأجانب**

وهذه الاتفاقية الشاملة ستعني بالضرورة تضحيات وتغييرات على كل طرف أن يعيها ويناقشها ويتحملها. فعلى المواطنين أن يعوا أن الدخل يجب أن يرتبط بالإنتاجية، وأن إمكانية الاعتماد على عمالة وافدة رخيصة لتوفير مستوى معيشي استهلاكي مترف أمر غير مستدام على المدى البعيد. وفي المقابل، على المستثمرين أن يعوا أن استمرار اعتمادهم على أيد عاملة وافدة رخيصة التكلفة ومدعومة من قبل الدولة أمر لن يستمر إلى أبد الآبدين، وأن عليهم أن يلعبوا دورًا اجتماعيًا وأخلاقيًا رئيسيًا للمساهمة في النهوض بالمجتمع، عبر توفير أعمال تنموية للمواطنين والمساهمة في دفع الضرائب لخزينة الدولة.

ولكن التغيير الأكبر والأساس يجب أن يأتي على المستوى الرسمي. فمن غير المعقول اخلاقيًا أو عمليًا مطالبة المواطنين، وحتى المستثمرين، بتغيير طبائعهم وعاداتهم، والتي كثيرًا ما تكون نتاج سياسات رسمية فرضت عليهم أصلًا، فيما يصر أصحاب القرار على مواصلة أحكام قبضتهم على أغلب مفاصل القرار والسلطة والثروة في المجتمع. فعلى التغيير والإصلاح الحميد أن يبدأ في رأس الهرم قبل أن ينتقل إلى قاعدته.

وهذا الحديث يأخذنا إلى النقطة الاخيرة في هذه الورقة، وهي المفتاح الأساس لإحداث أي تغيير جوهري في الخليج، إلا وهي مشاركة المواطنين في اتخاذ القرار، بما فيها القرارات السياسية. لقد أثبتت التجربة أنّ الاعتماد على نية أصحاب القرار للقيام بما هو في مصلحة المجتمع والمواطن لا تؤدي إلى الأهداف المرجوة، وإن الطريقة المثلى لتمكين المواطن هي عبر مطالبته وتفعيله لحقوقه بنفسه عن طريق المشاركة السياسية في اتخاذ القرار. وقد يكون تفعيل المشاركة الفاعلة للمواطنين في اتخاذ القرار السياسي هو المطلب الأساس الذي يمثل خلاصة استنتاجات هذه الدراسة. وطبعًا أمر جوهري كهذا لا يعطى كمكرمة، فما نيل المطالب بالتمني، ولكن تؤخذ الدنيا غلابا. والتحدي الرئيس الذي يواجه جيلنا هو تمكين المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرار، وتحمل المسؤولية التاريخية المناطة به، والتي تبدأ بالاعتراف ومناقشة مشاكل المنطقة الجمة التي تراكمت عبر العقود الماضية بكل صراحة وشفافية، بما فيها الخللان السكاني والسياسي، حتى يتمكن من بناء وطن أفضل يكسر قاعدة «سلطة أكثر من مطلقة، مجتمع أقل من عاجز».

التعقيبات

1. عبد الرحمن الحمود:

هل لدى السلطات السياسية في هذه الدول رغبة حقيقية في إصلاح التركيبة السكانية، أم أن هذه التركيبة تخدم هذه الأنظمة؟. في الكويت، مثلًا، كانت أعداد المقيمين بعد التحرير لا تتعدى الـ200 ألف شخص، 80 ٪ منهم أو أكثر كويتيون، وكانت أعداد الوافدين ضئيلة جدًا. ولكن السلطة عادت إلى فتح الباب على مصراعيه أمام تجار الإقامات، ومارس هذا العمل أشخاص متنفذون، وآخرون من السلطة. وسرعان ما عادت التركيبة السكانية إلى أسوأ مما كانت عليه. لذلك فإن السؤال الأساس هو: هل هناك رغبة حقيقية لدى هذه الأنظمة بالتغيير؟

2. عبد الجليل الغربللي:

الورقة تكشف مخاطر ظاهرة الخلل السكاني في المجتمعات الخليجية، وملاحظاتي كالآتي:

ذكر الباحث في ورقته أن تهميش دور المواطنين على المستوى العمالي يظهر بوضوح عبر تقليص الاعتماد عليهم في أغلب القطاعات الإنتاجية وتركز توظيفهم في القطاع الحكومي. وأعتقد أن ذلك صحيح. ولكن المسؤول الأول عن التهميش هو النظام التعليمي الذي لا يزال قائمًا رغم تخلفه وفشله. إذ أن هذا النظام لم يصمم لخدمة قطاعات إنتاجية بل صمم لمحو امية مدخلاته. ولما كانت مخرجاته لا ترقى إلى متطلبات القطاعات الإنتاجية، انضوت تلك المخرجات تحت عباءة الحكومة نتيجة تشوه النظام التعليمي وتخلفه. لذا فالإصلاح، بالتأكيد، يبدأ بإزالة هذا التشوه. ولكن، واقعيًا، يكاد يكون من المستحيل إنتاج نظام

تعليمي عصري يفي بمتطلبات التنمية واحتياجاتها لافتقاد مجتمعاتنا إلى العناصر القادرة على التغيير وإنتاج البديل.

يقول المثل الشعبي «خبز خبزتيه كليه». فإذا ما قامت منظمة العمل الدولية واتفاقيات الامم المتحدة واتجهت إلى اعطاء العمالة حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يجب أن تتمتع بها اسوة بالمواطنين كما ورد في الورقة، فلتتحمل تلك الحكومات عندها تبعات سياساتها في التوسع العقاري وما يترتب عليها من التزامات دولية، وعليها وحدها مسؤولية مواجهة تبعات سياساتها بإلزامها بإعطاء العمالة الوافدة كافة الحقوق، وعندها فقط يمكن لتلك الحكومات التحرك بشكل جاد لتجنب فرض تلك الإجراءات عليها.

يقول الباحث أن المستفيدين يشكلون شبكة المنتفعين، وإنهم أقوى وأكثر نفوذًا من المتضررين من الخلل السكاني. وقال أن شبكة المصالح تلك تمثل العائق الرئيس أمام الوصول إلى حل جذري للخلل السكاني. واستبعد أن يكون هناك تحرك جدي لمواجهة المشكلة لأن الكثير من أصحاب القرار هم أنفسهم من أكبر المستفيدين من الخلل السكاني، والحل في المشاركة الفاعلة للمواطنين في اتخاذ القرار السياسي.

والتعليق عندي أن د. عمر الشهابي استبعد فئة المواطنين ككتلة مستفيدة من العمالة الوافدة، واقترح، كحل، مشاركة فاعلة للمواطنين في اتخاذ القرار السياسي، على رغم أنه، في بداية ورقته، أدخل المواطنين ضمن الفئة المستفيدة من العمالة الوافدة. وكأن مشاركة المواطنين في القرار السياسي ستدفعهم إلى نصرة الحد من العمالة الوافدة، وهذا تصور غير صحيح. فما ينطبق على شبكة المصالح والمتنفذين المستفيدين من الخلل السكاني، ينسحب بالضرورة على فئة المواطنين، لأن حال هؤلاء حال الأخرين في الإفادة من هذه العمالة. صحيح أن الإفادة هنا محدودة نسبيًا مقارنة ببقية أطراف شبكة المصالح، ولكن لم يصل ادراك المواطنين إلى مستوى يدفعهم إلى الوقوف بصلابة لتحقيق اهدافهم المنشودة في الحد من العمالة الوافدة، بدليل تظاهرات البحرين التي طالب المواطنون فيها بإلغاء الرسوم على العمالة الوافدة كما ذكر الباحث.

ومع ذلك، وحتى في حال وجود حياة ديموقراطية وفق قواعد صحيحة وسليمة تأتي ببرلمان يمثل كل فئات الشعب، ينبغي ألا ننسى أن من ضمن تلك الفئات الطبقة المستفيدة

من العمالة الوافدة ومن المتنفذين، وهؤلاء سيفرضون توجهاتهم على من سيمثلهم في البرلمان. إذًا، هناك شكوك قوية في ما ذهب إليه الباحث د. الشهابي في حصر الحل في المشاركة الفاعلة للمواطنين في اتخاذ القرار.

3. عبد النبي العكري:

مشكلتنا، كما طرح الأخ عمر في النهاية، أننا في حاجة إلى صفقة تاريخية. هذه الصفقة تسمّى في علوم السياسة العقد الاجتماعي الجديد. دولنا تحتاج إلى عقد اجتماعي جديد بين النظم الحاكمة والشعوب، وإلا فإن المشكلة ستبقى وتتكرر. هناك حالة من الوعي تعتبر بأن هذه المشكلة بنيوية ومن ضمن مشكلات بنية الدولة والمجتمع، نظرًا إلى أن منطقتنا تعتبر الأغرب في العالم كله، حيث يشكل المواطنون ما نسبته 10 ٪ من السكان، وهذا الأمر غير موجود في أي مكان العالم. وإذا كانت لكل دولة وظيفة، فما هي وظيفة دول مجلس التعاون؟ هل هي تلبية احتياجات السوق العالمي من النفط، بغض النظر عما إذا كانت لها مصلحة اقتصادية فعلية في هذا التصدير؟ لماذا ننتج 20 مليون برميل في اليوم؟ لماذا لا نحذو حذو النرويج؟ في استطاعة النرويج إنتاج 5 ملايين برميل في اليوم، ولكنها تنتج مليوني برميل فقط. لماذا؟ لأن هذا هو ما تحتاجه لنموها الاقتصادي.

لدينا سلطة احتكرت السلطة والثروة والوطن والبلاد، وأصبحت عبارة عن corporation شركة مقفلة. المواطنون والوافدون وغيرهم هم أدوات إنتاج واستهلاك فيها، لذا ننتج ونبني على قطاع النفط خدمات وبشكل تضخمي وسرطاني، ويتوسع الاقتصاد من دون أن نسأل أنفسنا لماذا هذا التوسع؟ لماذا نحتاج مثلًا إلى 20 مليون عامل أجنبي في المنطقة في حين أن المواطنين عاطلون عن العمل؟ إذًا نحن في حاجة إلى إعادة طرح سؤال ماذا نريد؟ هل نريد أن نظل في بلداننا كجزء مستهلك فقط، أو كمواطنين أصحاب مصلحة. لا أتفق أن كل المواطنين الخليجيين موافقون على هذا الموضوع. لكن قرارهم ليس في أيديهم. الآن هناك تزاوج بين الأسر الحاكمة والتجار، وهؤلاء هم أصحاب القرار، وقراراتهم في الاغلب تتخذ بغض النظر عن الأمن القومي، والأمن الوطني.

وأخيرًا، كشفت السنتان الماضيتان أمورًا خطيرة، تتمثل في استخدام الأجانب في

مواجهة المواطنين في حراكهم من أجل مطالبتهم بحقوقهم، كما يجري في البحرين. وقالت الناطقة باسم اتحاد الجمعيات المفبركة الممثلة للأجانب (بيتسي ويلسون) اننا نمثل 52 ٪ من السكان، وهذا صحيح. ما داموا 52 ٪، والدولة تدفعهم إلى الأمام لمواجهة المعارضة. إذن فليدخلوا في الحوار وفي تقرير المصير وغير ذلك!

4. عامر التميمي:

أعتقد أن ورقة الدكتور عمر أثارت الكثير من القضايا الأساسية المتعلقة بالخلل السكاني في منطقة الخليج. وأعتقد أن الفلسفة الاقتصادية التي تبنتها دول الخليج منذ بداية عصر النهضة مسؤولة عما نعانيه اليوم من خلل سكاني. هناك مشكلة أساسية أثارها عدد من الزملاء في مداخلاتهم، هي مسألة التأهيل المهني. هذه مسألة أغفلت من برامج وسياسات الحكومات في المنطقة، ولذلك نفتقر لوجود مواطنين مؤهلين لشغل الكثير من الوظائف الأساسية في القطاعات الاقتصادية الأساسية. هذه مشكلة أساسية لا تزال قائمة، بمعنى أن هناك إهمالًا واضحًا للتعليم المهني الذي لم يتطور بما يؤدي إلى رفع نسبة العمالة الوطنية في سوق العمل.

القضية الأخرى التي أثارها الدكتور عمر هي أن بعض الدول حاولت تعديل الخلل السكاني من خلال رفع نسبة المواطنين. هذه النسبة تتزايد بمعدلات عالية جدًا قياسًا بالمعدلات الدولية، وهي لا تقل عن 3 ٪ سنويًا. والمشكلة في هذا الموضوع إنه كلما ارتفعت نسبة المواطنين زادت حاجتهم إلى العمالة الوافدة، وهذه إشكالية حقيقية، لأن طبيعة الاقتصاد وطبيعة الفلسفة الريعية التي تحكم المجتمعات تؤدي إلى مثل هذا الخلل وتكريسه إلى درجة أنه أصبح خللًا هيكليًا. طبعًا هناك أطراف منتفعة vested interest من الخلل السكاني، سواء من المواطنين أنفسهم أو من أصحاب المصالح ورجال الأعمال، كما أن القضية التي أثارها الدكتور عمر عن ارتفاع أعداد العمالة الوافدة في الشركات الصغيرة مشكلة حقيقية.

الآن، في الكويت، هناك مشروع يتمثل في تأسيس صندوق لدعم الأعمال الصغيرة أو المشاريع الصغيرة برأس مال بليوني دينار. هذا المشروع يهدف إلى تشجيع مبادرات الشباب

والمشاريع الصغيرة. لكن المشكلة أن المشاريع الصغيرة تستورد عمالة وافدة، ما يعني أنه ليست هناك معايير للانتفاع من مثل هذه المشاريع لتطوير دور العمالة الوطنية فيها. هذا بالإضافة إلى أن أغلب تلك المشاريع تنتهي إلى مطاعم وصالونات حلاقة نسائية، ما يزيد من saturation التشبع في مثل هذه الأنشطة. هذه مشكلة أساسية، وأعتقد أن هذا الخلل يحتاج إلى وعي مجتمعي لتعديل التركيبة السكانية بما يؤدي إلى زيادة مساهمة العمالة الوطنية، وهذا طبعًا يحتاج إلى ثقافة جديدة.

5. جاسم السعدون:

ما دمنا في الجلسة العامة الأولى، فلا بأس من تعليق عام. الخلل السكاني أمر لا يجب النظر إليه على أنه جريمة أو من منطلق عنصري. فقديماً، كان أهلنا يرتادون البحر طلبًا للرزق، وبعضهم امتهن القرصنة والتهريب، وبعضهم الآخر تقاتل في الصحراء أينما سقط المطر في نزاع دام على الكلأ والماء.

ودراسات التنمية لا تصف الحاضر إلا من أجل استخدامه في صناعة مستقبل أفضل. والسؤال الأهم الذي يطرح هو: هل الوضع الحالي في نمو وتركيبة السكان في دول الخليج قابل للاستدامة؟ إذا كانت الإجابة نعم ضمن تكاليف مخاطر محسوبة ومقبولة فلا بأس في الاستمرار في ذلك، وإلا لا بد من التصرف المبكر لخفض مخاطره. وفي رأيي، هو أمر غير قابل للاستدامة، وسأذكر على سبيل المثال ثلاث قنابل موقوتة محتملة.

الأولى: هل يمكن الادعاء بعد 20 سنة من الآن، وفي ظل تطورات عالمنا الحاضر حول حقوق المواطنة وواجباتها، بأن أي وطن يمثل مواطنوه 10-20 ٪ من سكانه، مثلًا، هو وطنهم فقط من دون منازعة مع الجيل الثاني أو الثالث من الأقليات التي تفوقهم عددا؟

الثانية: النمط التنموي الحالي لا علاقة له بالتنمية، ولا يعدو كونه استهلاكًا يقتل قدرات الدول التنافسية الإنتاجية بفك الارتباط بين الإنتاج والمكافأة (المرض الهولندي) وهو غير قابل للاستدامة. فالنمو السكاني ونمطه الاستهلاكي، طبقًا لرئيس آرامكو، سيؤدي إلى أن تستهلك السعودية نصف انتاجها النفطي بحلول عام 2028، فهل ما تبقى للتصدير يكفي للعيش بنصف المستوى الحالي حتى لو لم يحدث أي تحد للنفط من بدائل الطاقة؟

والثالثة: ما يتم تداوله حاليًا من أن النمو الاقتصادي ليس ارتفاعًا كميًا في حجم الناتج المحلي الإجمالي، بل في كيفية الحياة التي يحققها، وفي عدالة توزيع منافعه. ففي أمريكا، مثلا، تنتقد حركة Occupy Wall Street بشدة ما حدث في ربع القرن الفائت من ذهاب كل منافع النمو، بنسبة 100 ٪، إلى 10 ٪ من الأمريكيين الأعلى دخلًا، وصفر لـ 90 ٪ منهم.

والصين حاليًا في صدد تغيير نموذجها التنموي، بعد انحراف مؤشر توزيع الدخل فيها ليصبح أسوأ من الأمريكي، لذلك وضعت برنامجًا للتصحيح حتى لا تنفجر أوضاعها من الداخل. وفي دولنا الانحراف الشديد واضح في توزيع منافع النمو.

هذه قنابل ثلاث موقوتة تهدد السير في نمط النمو الحالي مما يجعله غير قابل للاستدامة، لذلك لا بد من النظر إلى المشكلة السكانية على أنها تهديد للكيان أي للوطن، إذا كان للمسؤولين اهتمام بالوطن.

6. عبد الرزاق الفارس:

على ما أذكر، فإن مناقشة الخلل السكاني ربما طرحت ثلاث أو أربع مرات خلال تاريخ المنتدى، واعتقد أن الأوراق - وقد قرأتها - هي أوراق مهمة وتتضمّن معلومات قيمة. ولكن، بعد أن قرأت الأوراق، تبادر إلى ذهني سؤال: ما الجديد في الموضوع؟ أعتقد أنه لا بد من مواجهة أنفسنا بصراحة كاملة كون ذلك جزءًا من المشكلة، على اعتبار أن ذلك سيؤدي إلى عدم وضوح خطابنا كمثقفين وكأبناء الخليج.

السؤال: ما الذي نريده بالضبط؟ وأريد أن أطرح فقط بعض القضايا الجديدة. في موضوع الخلل السكاني، مثلًا، هل نحن ضد الهجرة أم نقبل بها، وهل نقبلها بحدود معينة، وما هي تلك الحدود؟ أعتقد أن خطابًا بهذا الشكل ينبغي أن يكون موجودًا لأننا إذا أردنا الوصول إلى عقد اجتماعي أو أي نوع من أنواع الحلول ينبغي أن يكون واضحًا لدينا ما نريده. نحن لا شك نعيش في أزمة، ومن يأتون من الإمارات يعيشون في أزمة كبرى، إذًا، ماذا نريد؟ بمعنى: هل نحن ضد الهجرة، من حيث المبدأ، أم نقبل بها ضمن حدود معينة؟ أعتقد أن هذا واحد من أهم الأسئلة.

الأمر الآخر: نحن، كأبناء هذه المنطقة، هل نقبل بالحلول الطويلة الأمد أم لا، وهل

نقبل بها من حيث المبدأ؟ أعتقد هذا سؤال ينبغي أن نتطرق إليه وأن تكون لدينا الشجاعة للقبول به. هل نقبل بالإقامات الدائمة؟ هل نقبل بالتجنيس؟ هل نقبل بأن يكون جزء من هؤلاء المهاجرين، بمرور الوقت، جزءًا من هذا الشعب أم لا؟ أعتقد أن هذه نقطة أخرى ينبغي أن نتصدى لها كنوع من الطرح الجديد الذي ينبغي أن نأتي به في موضوع الخلل السكاني.

الأمر الأخير الذي يتبادر إلى ذهني أن قضية الهجرة لم تعد محلية، بل مسألة دولية، وهناك شيء اسمه حقوق الإنسان. لذلك ينبغي علينا أن نتصدى لسؤال: ما هو حجم ونوع الحقوق التي نقبل بإعطائها إلى هؤلاء؟ هناك حقوق أساسية إن لم نقبلها ستفرضها المنظمات الدولية علينا، وربما خلال هذا اليوم ونصف - مدة المؤتمر - كل أمنيتي ألا يتحول المؤتمر إلى مؤتمر علمي، وأتوقع أن نحاول التصدي للتحديات الجديدة في هذا الموضوع التي سبق أن قتلناها بحثًا في جلسات سابقة.

1. محمد بن صنيتان:

الورقة ذكرت بعض المناطق، من ضمنها الأمن والدفاع، وأنا لا أتفق مع هذا الطرح. ربما كان ذلك موجودًا في دول معينة، ولكن يجب أن يكون الطرح العلمي والأكاديمي بعيدًا عن بعض الإسقاطات المذهبية والأيديولوجية. ثانيًا: ذكر أن للوافدين قوة شرائية. العمالة في كثير من الدول، وخصوصًا في الدول المتقدمة، هي عمالة مهاجرة، لكن أموالها تبقى في دولة المهجر نفسها. لا توجد قوة ولا نهب، ولكن هناك سياسات معينة تغريهم ، فتجد الوافد أو الأجنبي يستثمر دخله في البلد المضيف نفسه. عندنا في السعودية، وأعتقد في الخليج كله، لا يستهلك العامل ما قيمته أكثر من 10 ريالات في اليوم، لأنه لا يستأجر، ولا يستهلك ولا ينفق. في المقابل، يصدّر دخله في دول الخليج كله إلى الخارج عن طريق البنوك والحوالات الشخصية.

الورقة لم تتطرق إلى قضية «التستر»، وأعتقد أن التستر هو آفة الاقتصاد الخليجي. مشكلتنا في العمالة الرثة غير المنتجة. جميع دول العالم فيها عمالة وافدة، وحتى الدول التي تصدر العمالة توجد فيها عمالة وافدة.

الورقة ذكرت الشبكات المنتفعة. كان لدي بحث أسميته «العقود السيئة الذكر». وسأضرب لكم مثالًا صارخًا من السعودية. عندما أراد بنك التنمية الإسلامي أن يرسي عقدًا لذبح المسلخ في منى، رسا الأمر على شخص سعودي بخمسين ريالًا لكل ذبيحة، فلزّم هذا الأخير العقد ليمني بعقد من الباطن بـ 25 ريالًا لكل ذبيحة. يعني كان يحصل على فائدة عبارة عن خمسة وعشرين ريالًا سعوديا لكل ذبيحة من دون أن يقوم بأي عمل!

في المقابل، قدم طلبًا لاستقدام عمال للقيام بعملية الذبح، وبالفعل استقدم بين 500 و700 عامل من مصر وسوريا وتركيا مع أنه أوكل إلى الشخص اليمني القيام بالعمل. لماذا؟ لأنه في تلك الأثناء كانت السعودية قد حدّدت أعّداد الحجاج من الدول الإسلامية. استغل الرجل الأمر واستقدم حجاجًا على إقامات الجزارين في مقابل بين 6 و7 آلاف ريال للشخص الواحد!.

هذا مثال صغير، ولكن صارخ، عن العقود السيئة الذكر. وحتى القواعد العسكرية التي يجب أن يخدم العسكري فيها نفسه بنفسه فيها أصبحت كلها عقود نظافة، عقود صيانة، وكلها مغشوشة. هذه هي مشكلتنا.

2. جمعة الغيلاني:

هذا الموضوع مطروح منذ بداية ثمانينات القرن الماضي، وفي اعتقادي أن العمالة الوافدة مشكلة كبيرة وستستمر في المنطقة، وهذا يعتبر تحديًا سياسيًا واقتصاديًا واجتماعيًا. لو أزحت فقط 25 أو خمسين في المائة من العمالة الموجودة حاليًا، سيهتز اقتصاد المنطقة بأكملها. قد يكون هناك عامل يدفع بأنظمة الحكم الموجودة في المنطقة لتصل إلى حل، وهذا العامل هو التطورات في الأسواق النفطية . النفط كان ميزة دول المنطقة الست، لكنه أصبح اليوم متوافرًا في كثير من الدول الأخرى. على سبيل المثال، حققت كندا والولايات المتحدة الأمريكية خلال السنوات الماضية اكتشافات هائلة جدًا من البترول والغاز، وخصوصًا ما يسمى بالبترول الرملي أو الصخري. لذلك مع مرور الوقت، سيخف بريق المنطقة السياسي والاقتصادي اللذين وفرا لها مواثيق ومعاهدات طويلة المدى مع الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا والدول الصديقة الأخرى. ومع بروز مصادر أخرى للنفط

لا أعتقد أن هذه القوى ستدافع عن هذه المنطقة، وبالتالي لا بد من نفرة سياسية، أو إعادة صياغة تهدف إلى حماية الخليج سياسيًا واقتصاديًا وعسكريًا. وبالتالي تمنيت أن يطرح في أحد المنتديات المقبلة موضوع: «ما هو الجديد؟». بمعنى ما هو المطروح لدول المنطقة مستقبليًا؟ إحدى الأطروحات كانت الاتحاد الخليجي. ماذا يعني هذا الاتحاد؟ يعني أنه لا بد من إعادة النظر في الدول الست بأكملها لحمايتها على الأقل من جيرانها أكثر من الدول الخارجية.

3. منيرة فخرو:

الورقة شاملة وطرحت كافة القضايا. لكن سأذكر حادثة تعود إلى عام 1923 عندما أرسل رئيس الخليج الذي نسميه في البحرين «البليوز» رسالة إلى الحاكم في الهند تطالبه بوقف تصدير عمالة أجنبية لأن الناس ضجت، وكان عددهم وصل إلى خمسمائة شخص.

الآن ذكّر الأخ عبد النبي بقصة المدعوة بيتسي. بيتسي، وكنا في جنيف، كانت من ضمن الوفد الحكومي. قالت: نحن 600 ألف وتعرفون أن مواطني البحرين 500 ألف. نحن نمثل 52 ٪، ولنا الحق بأن نتكلم، ومدحت الحكومة. ويعني ذلك أن الحكومة تستعين بالأجانب على أي انسان يطالب بالإصلاح. وهذه النقطة تذكّرني بما سمعته مرة من أستاذ في الولايات المتحدة يقول: «حاضر البحرين هو مستقبل دول الخليج، فانتبهوا لما هو آت»، لأن العقد انفرط في البحرين، ولدى النظام ما يمكن تسميته بحالة إنكار كلي (total denial) لما يحدث، وكأن شيئًا لم يحصل خلال السنتين الماضيتين. الورقة ذكرت الاستعانة بالعرب. نحن نرحب بالإخوة العرب، لكن ما الفرق بالنسبة للمواطن هنا بين أن يأتي الإخوة العرب أو غيرهم؟ أنا أعتقد بأنهم لن يحلوا مكان العمالة الأجنبية أو الهندية الموجودة. في البحرين 300 ألف هندي، و100 ألف بنجلاديشي إلى آخره. هؤلاء أقل كلفة وليست عندهم أيديولوجيا «خطرة» على العروبة وعلى غيرها، وهم أفضل، من وجهة نظر صاحب العمل. فرجاء أن يتم توضيح قضية ضرورة الاستعانة بالعرب وما هو مفهومها بالنسبة لنا.

4. ريما الصبان:

دول الخليج تعيش أكثر اشكال النظام الرأسمالي الحر راديكالية في حريته وأدائه واستغلاله وتطوره من دون رقابة.

والرأسمال حيث نشأ في الغرب أدى إلى بروز الديموقراطية والمجتمع المدني ورقابة المجتمع على الاقتصاد. ولكن في الخليج النظام مقلوب، أو ربما لم ينقلب، أي لم يؤد إلى علاقة متبادلة بين المجتمع والاقتصاد ونظام السوق الحر.

في الخليج السوق هو الأساس والمحرك والمحرض. السوق يأتي قبل المجتمع. المجتمع مهمش، وخصوصًا المدني، مهمش. في الخليج تطور رأس المال في شكل وخصوصية وربما إشكالية تتمظهر في شكل العلاقة بين المواطن والوافد. النظام الاقتصادي الحر في الخليج مبني أساسًا على الشرخ في هذه العلاقة. وهذا الشرخ هو أساس بنية النظام الاقتصادي الحر، حيث الدولة تعمق سلطاتها على المجتمع من خلال هذه البنية وازدواجية هذه العلاقة، وعلى تعميق الشرخ بين مصالح المواطنين ومصالح الوافدين، بين استغلال المواطن واستغلال الوافد، بين رفض المواطن للوافد والعكس. هذا البعد في بنية هوية المجتمع الخليجي تحتاج إلى إعادة صياغة وإعادة تفكير وإعادة نظر وبناء. والسؤال اليوم: كيف؟ من أين نبدأ؟ وكيف نعيد إنتاج مجتمعات الخليج في علاقاتها مع السوق؟

5. عمر الشهابي:

شكرًا جزيلًا على ردودكم. سأتطرق بسرعة إلى بعض مداخلاتكم. لمح الدكتور صنيتان في مداخلته إلى أن الورقة ذكرت نفوذ دول الخليج الأمني والعسكري على الدول المصدرة للأيدي العاملة. هناك التباس، إذ لم أقصد الدفاع العسكري، فدول الخليج ليس لها نفوذ عسكري قوي. ما قصدته أن لدول الخليج نفوذًا أمنيًا على بعض الدول بحكم أن الكثير من العمالة المهاجرة من تلك الدول متواجدة في الخليج طلبًا للرزق، ولهذا تعتمد هذه الدول على مجلس التعاون للعملة الصعبة وكمصدر للأعمال لمواطنيها، كما هي الحال في مصر وبنجلاديش وباكستان والهند الخ، وهذا يعطي دول الخليج نفوذًا أمينًا ليس هينًا على بعض هذه الدول.

أما بالنسبة إلى قضية تدني استهلاك الوافدين في الخليج إلى درجة أن استهلاكهم لا يستحق حتى الذكر، فهذا بعيد عن الصواب. قد تكون المقولة صحيحة في بعض الدول كالسعودية، لكن في الإمارات وقطر والبحرين، مثلًا، تشير الأرقام إلى أن استهلاك الوافدين يمثل نسبة عالية من الاستهلاك الإجمالي في الدولة. فبناء على التعدادات السكانية الأخيرة في كل هذه الدول، يتبين أن القوة الشرائية الاستهلاكية للوافدين تنافس، وأحيانًا تكون أعلى، من تلك للمواطنين. صحيح أن معدل الاستهلاك للفرد المواطن أعلى من الوافد، لكن بناء على نسبة الوافدين الإجمالية في السكان، والتي تقارب 90 ٪ من سكان قطر والإمارات، فنسبة استهلاكهم الإجمالية على مستوى الدولة تقارب أو قد تكون أعلى من المواطنين.

الدكتورة منيرة فخرو تساءلت عن إمكانية زيادة الاستعانة بالوافدين العرب. في رأيي أن عملية بناء أي مجتمع تجمعه وحدة الأرض والمصير تحتاج على الأقل إلى لغة جامعة، على الأقل لكي يتواصل المجتمع في ما بينه، أكان سكانه من الوافدين أو المواطنين. وقد لا يهم الأصل العرقي أو الإثني للشخص، بقدر أهمية التمكن من اللغة التي تعتبر إحدى الحلقات المهمة للتواصل بين أطراف المجتمع. حاليًا، لدينا عدة اقسام في المجتمع ليس بإمكانها التواصل بين بعضها البعض، وإن احتاجت إلى التواصل، فغالبًا ما يكون بالإنجليزية التي تعتبر حاليًا lingua franca دول الخليج. ولا أحد ينكر الإرث الغزير والمتعدد ثقافيًا وتاريخيًا لمنطقة الخليج، ولكن لا أحد ينكر أيضًا أن المحيط الجغرافي واللغوي والثقافي الرئيس لدول مجلس التعاون هو اللغة العربية والعالم العربي أساسًا، فمن البديهي أن يكون التوجه إلى هذا العالم كالحاضنة الطبيعية لمجتمع ولغة دول مجلس التعاون.

يقول الأستاذ عبد الجليل الغربللي إن المواطنين يريدون استمرار الخلل السكاني، ولهذا يجب ألا يعطوا إمكانية اتخاذ القرار. صحيح أن هناك جزءًا كبيرًا، وقد تكون الأغلبية من المواطنين تريد استمرار الخلل السكاني، لكن النقطة الأهم إنه في نهاية الأمر لا بد أن نتحمّل المسؤولية بأنفسنا إذا أردنا التصدي لهذا الخلل. والطريقة الوحيدة لتحمّل المسؤولية هي أن نقول: «يا أخي نحن كمواطنين، المفروض أن نسبة التعليم في دول الخليج وصلت إلى مستوى عالٍ نسبيًا، ونسبة الدخل وصلت إلى مستوى عالٍ نسبيًا أيضًا، بل أن كل المقومات التي تبني مجتمعًا يشارك فيه المواطن في اتخاذ القرار موجودة. إذًا أعطه إمكانية

اتخاذ القرار!». إذا اعطيت المواطن القرار، واراد مواصلة الخلل السكاني، فهو سيتحمل تبعات هذا الخيار. ففي نهاية الأمر، إذا كان ذلك ما يريده وهو مستعد أن يتحمله، فهذا يعود إليه. فالمشكلة ستسقط في رأسه أو في رأس أبنائه في نهاية المطاف. ويبدو أن التفجر المتوقع لهذا الخلل السكاني سيسقط على رأس جيلنا نحن الشباب حاليًا. على الأقل نقول له هذه هي مشكلتك أساسًا، وأنت تتحمل المسؤولية، فلا بد أن نعطيه مسؤولية صناعة القرار، هذه هي نقطتي.

يجب ألا ننسى أيضًا أن جزءًا من شبكة المصالح المنتفعة من الخلل السكاني هي أيضًا في الدول المصدرة للعمالة. فلقد تطورت على أرض الواقع شبكات من السماسرة والوسطاء بين دول الخليج والدول المصدرة. وكثير من هؤلاء السماسرة يفرضون رسومًا عالية على العمالة المهاجرة بحيث تتراكم عليهم الديون حتى قبل وصولهم إلى دول الخليج. فيأتي الكثير منهم مثقلًا بالديون وفي وضع مالي واجتماعي يرثى له. والتصدي للخلل السكاني بشكل صحيح يتطلب أيضًا التصدي لهذه الشبكات في الدول المصدرة وعلاقاتها بالشبكات في دولنا هنا.

أما بالنسبة عمن تساءل عما هو الجديد في الورقة، فكان هدفي الرئيس هو التنويه بأن التطرق إلى الخلل السكاني بشكل جدي يتطلب الاعتراف بأن المشكلة لا تتمركز فقط في حفنة من متخذي القرار أو ثلاثة إلى أربعة «هوامير» في السوق، كما هي الصورة النمطية عادة للمنتفعين من الخلل السكاني، إنما هي شبكة واسعة تشمل تقريبًا أغلبية أو كل الفئات الموجودة في المجتمع، من وافدين ومواطنين ومتخذي القرار أو القطاع الخاص.

وفي الأساس، لا بد أن نعترف، إن أردنا أن نواجه هذه الشبكة، أن هناك مصالح مرتبطة ولا بد من مواجهتها، وأن نتوقع أن تكون هناك تضحيات وخسائر مترتبة على ذلك، وأنه ستكون هناك فئات متعددة من الناس ستحارب أي محاولة للإصلاح. سيقولون: نحن لا نريد ذلك ونود البقاء على الوضع الحالي. إذًا، على الأقل في البداية، لا بد أن نعترف بذلك الأمر، ثم نناقش كيف يمكن مواجهة تلك المصالح، وردة فعلها ومحاربتها لأي إصلاح محتمل.

***

الفصل الثاني:

سياسات مواجهة الخلل الديمغرافي في دولة الكويت

محمد علي الرمضان

سياسات مواجهة الخلل الديمغرافي في دولة الكويت

محمد علي الرمضان

1. مقدمة

تعاني الكويت، كبقية دول مجلس دول التعاون الخليجي في هذا الإقليم القاسي جغرافيًا ومناخيًا، من ندرة العنصر البشري، مما دفعها إلى الاعتماد على القوى البشرية الأجنبية في تحقيق برامجها التنموية الطموحة عبر السنوات. ولم يكن الاهتمام منصبًا على تبعات استمرار الاعتماد على الأجانب في تلبية احتياجات سوق العمل على الوضع السكاني والأمن الوطني، إنما انصب الاهتمام على إرساء دعائم الدولة الحديثة من دون الالتفات إلى تبعات استمرار تدفق العمالة الوافدة من منظور استراتيجي. ومع مرور الوقت، غدًا المواطنون أقلية في بلدانهم، وعندئذ تعالت الأصوات في شأن آثار الهجرة الدولية، وتنامي أعداد المهاجرين، وبرزت تناقضات في الآراء والأطروحات حول أهمية توفير العمالة وعدم الرغبة بالأجانب. وشخّص كثير من الدراسات الوضع السكاني لدولة الكويت وأهم الاختلالات والتحديات التي يفرضها واقعها السكاني التي خلصت إلى حقيقة أن الوضع السكاني في الكويت يعاني من اختلالات لا تحتمل التغاضي عنها لما لها من آثار سلبية على المجتمع بشكل عام، من أهمها اختلال التركيبة السكانية، معدلات هجرة عالية، غياب سياسة واضحة المعالم.[1]

وفي خضم التعاطي مع الوضع السكاني، يبدو أن هناك سوء فهم وقصورًا في إدراك الديمغرافية ودورها وتفاعلها مع بقية المعطيات السائدة في المجتمع، حيث تلعب دورًا

(1) للمزيد انظر كمثال:

محمد علي الرمضان، «السياسة السكانية الجديدة في الكويت: البحث عن توازن في التركيبة السكانية». النشرة السكانية اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. 1995 عدد 43: 31-53.

محوريًا في الاقتصاد، والاجتماع، والتربية والأمن والتخطيط الاستراتيجي لأي مجتمع إنساني. بالإضافة إلى قصور في فهم طبيعة المتغيرات الديمغرافية وطبيعة تأثيرها على الأبعاد الاقتصادية - الاجتماعية. وعليه، تختلط السياسات والتطلعات التي تسعى الخطط لتحقيقها، كما تتناقض الأهداف مما ـ يؤكد بما لا يدع مجالات للشك ـ قصور تقدير أبعاد المتغيرات الديمغرافية وأثرها في الجوانب الأخرى للمجتمع. وعلى رغم ذلك، تنم الأدبيات الحكومية بشأن الوضع السكاني عن فهم لحجم المشكلة التي تواجه الكويت، كما هو واضح من تكرار تناول المشكلة، ولكن بأشكال وبحماس مختلف، حيث تزداد النبرة تارة وتخف تارة أخرى، ولكن في المحصلة النهائية يمكننا القول بأن هناك إدراكًا لحجم المشكلة. ولكن مع الأسف لم تتمكن الكويت من الخروج منها، أو على الأقل تحقيق نجاحات تُسجل لصالحها.

تهدف هذه الورقة إلى الكشف عن أهم الاختلالات الديمغرافية، وتقوم برصد وتحليل السياسة السكانية لدولة الكويت من واقع جهود الحكومة كما جاء في برامج عمل الحكومة وخططها التنموية التي تقدمت بها إلى مجلس الأمة. كما تهدف إلى اقتراح خارطة طريق للسياسات السكانية التي تتعاطى مع أبرز الاختلالات الديمغرافية بهدف التوصل إلى الوسيلة المثلى لتحقيق تركيبة سكانية متوازنة في دولة الكويت، بما يفرضه واقع ملامح الوضع السكاني الحالي، وبالتالي ستحاول اقتراح سياسات سكانية ترتكز على التحكم في النمو السكاني بواسطة العمل على كبح جماح مصادر النمو السكاني، وهي الخصوبة والهجرة الدولية بما يؤدي إلى تعديل التركيبة السكانية لمصلحة الكويتيين.

2. الخلل الديمغرافي وأبعاده

تتوفر لدى الكويت حصيلة بيانات سكانية غنية للغاية مستمدة من نتائج التعدادات العامة للسكان التي انطلقت منذ عام 1957، حيث ستُستخدم بيانات التعدادات العامة للسنوات 1995 و2005 و2010. كما سيتم استخدام بيانات السجل المدني للسكان الذي أُنشئ عام 1982، والذي يتولى حصر وتسجيل السكان وتحديث بياناتهم بشكل دوري؛ وتقوم الهيئة العامة للمعلومات المدنية، وهي الحافظة للسجل المدني، بنشر سجلين

للمعلومات المدنية في السنة، الأول مع نهاية شهر يونيو والثاني في نهاية شهر ديسمبر، ويركزان على أهم المتغيرات السكانية والعمالية.

وتشير البيانات إلى ارتفاع عدد سكان الكويت من حوالي 468 ألف نسمة وفق تعداد عام 1965 إلى حوالى 3.81 ملايين نسمة بعد سبعة وأربعين عامًا؛ وذلك بحسب آخر بيانات صدرت عن الهيئة العامة للمعلومات المدنية عام 2012. ويمكننا القول أن تعداد سكان الكويت يتضاعف تقريبًا كل 16 سنة وهي فترة زمنية قصيرة في عمر الشعوب، حيث تعتبر فترة التضاعف قصيرة نتيجة لسرعة نمط النمو السكاني القائم والذي يسترعي الانتباه (الجدول رقم 1). وعطفًا على ذلك، شكل ازدياد عدد السكان في الكويت معدل نمو سنوي متوسط يعادل 4.4 ٪ خلال الفترة من 1965 إلى 2012، وهو يعتبر معدل نمو عاليًا وفق المعايير الدولية. كما يتضح جليًا من تتبع النمط التاريخي لتطور معدل النمو السكاني، أن هذا المعدل سجل مستويات متذبذبة خلال الفترة الزمنية موضع الدراسة. بيد أنه أخذ اتجاهًا منخفضًا، من مستوى تقريبًا أقل من8 ٪ عام 1975 إلى أن وصل إلى أدنى مستوى له 1 ٪ عام 1995، وبعد ذلك، أخذ معدل النمو اتجاهه التصاعدي ليصل إلى أكثر بقليل من 4 ٪عام 2012.

وللتدليل على تذبذب مستوى معدل النمو عبر السنوات، تؤكد البيانات أن متوسط معدل النمو السكاني خلال السنوات العشر الأولى (1965 و1975) بلغ 7.6 ٪ مقارنة بمتوسط لم يتجاوز 1 ٪ خلال السنوات العشر التالية (1985 و1995). ويمكن تفسير ارتفاع مستوى معدل النمو خلال الفترة الأولى بارتفاع الإيرادات النفطية في المنتصف الأول من السبعينات من القرن الماضي [1]، والذي أدى إلى تسارع المشاريع التنموية والتوسع العمراني الذي تطلب توافر قوى عاملة لم تكن متاحة محليًا، مما رفع معدلات الهجرة إلى الكويت. في حين يمكن إرجاع أسباب انخفاض معدل النمو السكاني خلال الفترة الثانية إلى تباطؤ وتيرة المشاريع التنموية، وإلى الهجرة المعاكسة التي سببها الاحتلال العراقي الكويت وتبعات إعادة البناء والإعمار.

(1) الشراح رمضان، 2007. نحو دور أفضل للقطاع الخاص في تفعيل توطين العمالة الخليجية: حالة الكويت. ورقة عمل لمنتدى استراتيجية التوطين في مجلس التعاون لدول الخليج العربية. دبي، دولة الإمارات العربية المتحدة.

جدول رقم 1: السكان في سنوات التعداد حسب الجنسية

السنوات	كويتي	غير كويتي	الإجمالي
1965	168.793	298.546	467.339
1975	307.755	687.082	994.837
1985	470.473	1.226.828	1.697.301
1995	695.076	1.186.174	1.881.250
2005	973.286	1.893.602	2.866.888
2012	1.195.806	2.610.837	3.806.643

المصادر: وزارة التخطيط، المجموعة الإحصائية السنوية، 2007، الهيئة العامة للمعلومات المدنية، السكان والقوى العاملة للسنوات 1995، 2005، 2012.

ملاحظة: البيانات من العام 1965 إلى 1985 من واقع التعدادات العامة للسكان، بينما بيانات السنوات الأخرى من واقع بيانات السجل المدني الصادر عن الهيئة العامة للمعلومات المدنية، السكان والقوى العاملة.

3. نمو سكاني مرتفع

تعتبر الهجرة والزيادة الطبيعية بين السكان بمثابة المصدرين المسؤولين عن النمو السكاني، وبلا شك يختلف مصدر النمو بين الكويتيين وغير الكويتيين، لا سيما أن الكويتيين يتأثرون بالزيادة الطبيعية بشكل أساسي، فيما تعتبر الهجرة الصافية السبب الرئيس لنمو الوافدين.(1) ويعتبر معدل النمو السكاني عاليًا نسبيًا كما هو مبين في الشكل رقم (1) الذي يُشير إلى أن هناك اختلافًا جليًا في معدل النمو للسكان الكويتيين وغير الكويتيين خلال السنوات من 1996 إلى 2012، حيث بلغ متوسط معدل النمو السكاني

(1) محمد علي الرمضان وسلوى مساعد حمادة. آفاق الوضع السكاني في دولة الكويت مع بداية الألفية الثالثة. النشرة السكانية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، عدد 48: 48-73. 2000.

للكويتيين 3.3 ٪. وعلى رغم استقرار معدل النمو نسبيًا خلال تلك الفترة، إلا أنه يعتبر مرتفعًا وفق المعايير الدولية. ويمكن إرجاع ارتفاع معدل نمو السكان الكويتيين، ولو نسبيًا، إلى التجنيس كنتيجة للجهود التي توليها الدولة في شأن إيجاد حل جذري لمشكلة غير محددي الجنسية. فقد قامت الحكومة مؤخرًا بخطوات جريئة لتجنيس عدد كبير من غير محددي الجنسية.[1] فيما بلغ متوسط معدل النمو السنوي لغير الكويتيين للفترة نفسها نحو 4.8 ٪، وقد تذبذب معدل نموهم بشكل ملحوظ حيث تفاوت ما بين 12 ٪ عام 2007 و5 ٪ عام 2000. وتوصلت دراسات مماثلة إلى النتيجة نفسها (Shah 2010). وفي السياق نفسه، احتلت الكويت المركز الثالث بين دول الإسكوا من حيث معدل الزيادة السنوية للسكان خلال الفترة بين 2000 و2005، فيما احتلت قطر المركز الأول والإمارات العربية المتحدة المركز الثاني.[2]

ونستمد مما سبق حقيقة أن السكان في الكويت ينمو بمعدلات عالية، حيث ينمو الكويتيون بوتيرة سريعة بسبب ارتفاع معدلات الخصوبة، فيما ينمو الوافدون بمستويات مرتفعة ومتذبذبة في الوقت ذاته؛ بسبب تفاوت معدلات صافي الهجرة الخاضعة لعوامل متعددة. لذا فإن من الأهمية بمكان التعامل مع مصادر النمو السكاني بشقيه حتى تتمكن الكويت من كبح جماح المستويات العالية للنمو السكاني بما يتوافق ومواردها الطبيعية والبيئية وقدرتها الاستيعابية، وبما لا يؤثر على الطموحات التنموية. لذا، يجب النظر إلى أهمية تقليص وتيرة النمو السكاني من منظور تحقيق الرفاهية بين أفراد المجتمع واستدامتها، وحماية الفئات غير القادرة على مواجهة مخاطر الفقر والعوز عند تقلص نصيب الفرد من الموارد المخصصة للرعاية الاجتماعية والصحية كنتيجة للزيادة السكانية في ظل محدودية الموارد المتاحة.[3]

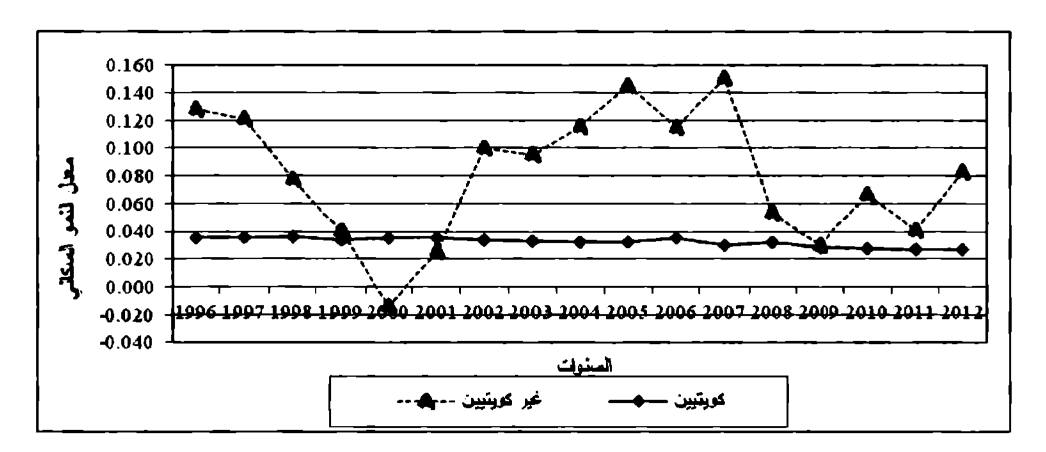
---

(1) محمد علي الرمضان. التحول الديموغرافي في دولة الكويت ونافذتها الديموغرافية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، عدد 40 288-254. 2009.

(2) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، 2009. نشرة السكان والإحصاءات الحيوية في منطقة الإسكوا، العدد الثاني عشر، الأمم المتحدة، نيويورك، 2009.

(3) مجلس السكان، 1995. النمو السكاني وقدرتنا على الرعاية والاهتمام. أوراق يصدرها مجلس السكان حول القضايا والموضوعات الهامة. مجلس السكان الدولي بمصر.

شكل رقم 1. تطور معدل النمو السكاني في الكويت



المصدر: الهيئة العامة للمعلومات المدنية، دليل المعلومات المدنية، السكان والقوى العاملة لعدة سنوات

4. أهم ملامح الخلل الديمغرافي

تتسم المجتمعات السكانية في العادة بخصائص وملامح قد تميزها عن بقية المجتمعات السكانية. وبلا شك يكون للموقع الجغرافي والموروث التاريخي والثقافي أثر في تكوين تلك الملامح، ولا يمكن إغفال أهمية البعد الاقتصادي والطموحات التنموية وما لها من تأثير في المكون السكاني وملامحه الأساسية. وتتعدد الملامح الديموغرافية للمجتمعات، وقد يكون من الصعوبة بمكان تغطية كافة السمات والخصائص. لذا، سيركز التحليل على بعض الملامح الأساسية وهي: أولًا، التوزيع النسبي وفق الجنسية (كويتي مقابل غير كويتي)، ثانيًا، التركيب النوعي (ذكور مقابل إناث)، ثالثًا، الهيكل العمري من خلال تبيان شكل الهرم السكاني، مع محاولة الكشف عن مدى تغير تلك الملامح خلال الفترة الزمنية الممتدة من 1995 إلى 2012.

1.4. التوزيع النسبي وفق الجنسية.

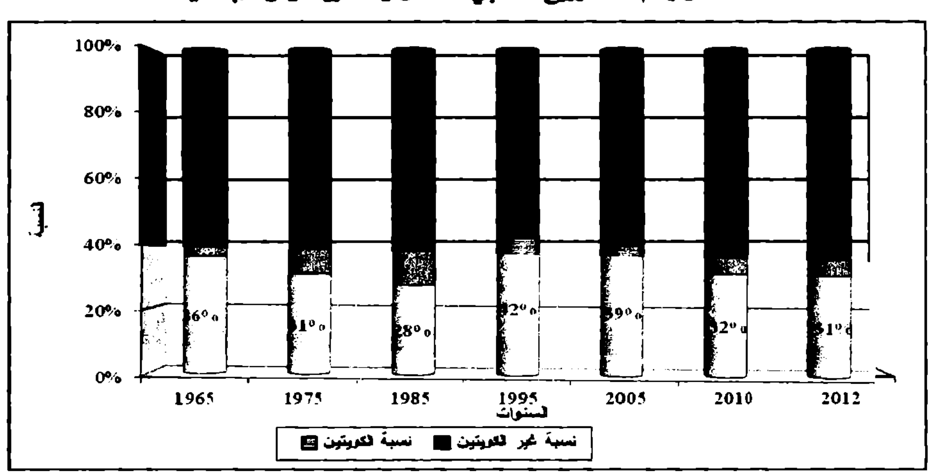
تجدر الإشارة إلى أن التوزيع النسبي للسكان وفق الجنسية لا يعتبر من بين السمات

الأساسية التي تتناولها الأدبيات الديمغرافية لعدم أهميتها بالنسبة إلى بقية الدول والمجتمعات. فيما يعتبر التوزيع النسبي للسكان وفق الجنسية من أهم السمات الديمغرافية في الكويت ودول مجلس التعاون الخليجي؛ وذلك بسبب اختلال التركيبة السكانية لصالح الوافدين مقارنة بالمواطنين. فمنذ تعداد عام 1965، شكل الكويتيون أقلية في مجتمعهم، واتضحت ملامح سيطرة مكون السكان الوافدين على مجمل السكان.[1] لهذا، سعى الساسة والمخططون إلى محاولة تلافي الأبعاد الأمنية والاجتماعية والاقتصادية السلبية على المجتمع الكويتي عن طريق رفع نسبة تمثيل الكويتيين من جملة السكان. وعليه، تبنت أول خطة تنموية خمسية صادرة بمرسوم قانون من مجلس الأمة عام 1986؛ مبدأ السعي لجعل الكويتيين يمثلون نصف السكان مع نهاية فترة الخطة (1990). لكن تلك الجهود التنموية لم تسفر عن تغيرات إيجابية ملموسة على نسبة الكويتيين من جملة السكان (الرمضان وحمادة، 2000)، ليبقى المواطنون أقلية في المجتمع. وأخذ يتبلور، منذ ذلك الحين، مفهوم تعديل التركيبة السكانية لصالح المواطنين من خلال أدبيات الخطط التنموية الخمسية المتتالية وبرامج عمل الحكومة. ويعتبر موضوع التركيبة السكانية ذا بعد إقليمي، إذ أن دول مجلس التعاون الخليجي مهتمة للغاية بهذا الموضوع نظرًا إلى تأثر تركيبتها السكانية، حيث شكّل مواطنو دول المجلس أقلية في كل مجتمع ما عدا المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان.[2] ونظرًا إلى البيانات التاريخية للتوزيع النسبي للسكان وفق المجموعتين السكانيتين (مواطنين ووافدين) كما هو مبين في الشكل رقم (2)، يتضح أنه على رغم النمو المستمر للمواطنين إلا أنهم لا يزالون يشكلون أقلية في مجتمعهم وبصورة مستمرة منذ عام 1965. وفي حقيقة الأمر، فإن نسبتهم من جملة السكان آخذة بالتناقص في شكل لا يدع مجالًا للشك، إذ أن نسبتهم تقلصت من 36 ٪ عام 1965 إلى أقل من 28 ٪ عام 1985.

(1) المعهد العربي للتخطيط، 1992. الأوضاع والسياسات السكانية في الكويت بعد تحريرها، سلسلة اجتماعات الخبراء (ب). الكتيب رقم (2). يناير 1992.

(2) الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية. مقترح الإطار العام لخطة التنمية الخمسية لدولة الكويت. 2010/ 2009 – 2014/ 2013. يونيو 2009.

شكل رقم 2. التوزيع النسبي للسكان في الكويت وفق الجنسية



المصادر: وزارة التخطيط، المجموعة الإحصائية السنوية، 2007. والهيئة العامة للمعلومات المدنية، دليل المعلومات المدنية، السكان والقوى العاملة للسنوات 1995، 2005، 2010.

وعلى أثر الاحتلال العراقي لدولة الكويت وما أفرزه من هجرة معاكسة، تحسنت نسبة المواطنين من جملة السكان في شكل ملحوظ كنتيجة مباشرة للأحداث السياسية التي عصفت بالمنطقة، وبالتالي، ارتفعت نسبة المواطنين من جملة السكان إلى حوالي 42 ٪ عام 1995 وهي تعتبر أفضل نسبة تمثيل على الإطلاق. ولكن، للأسف، لم تستطع الكويت الحفاظ على هذه النسبة أو العمل على رفعها إلى المستوى المأمول (50 ٪)، وعليه تقلصت نسبة المواطنين من جملة السكان منذ عام 1995 بشكل مطرد لتصل إلى حوالى 31 ٪ عام 2012 وهي نسبة تمثيل الكويتيين نفسها وفق بيانات تعداد عام 1975. يدلل هذا المسار على انخفاض تدريجي في نسبة الكويتيين من السكان من دون اتخاذ إجراءات توقف هذا الانخفاض.

لا يعكس نمط تطور المكون السكاني، من منظور نسبة تمثيل كل من الكويتيين والوافدين خلال الفترة من 1965 إلى 2012، تطبيقًا لنهج واضح في سياسة سكانية تتعامل بشكل رئيسي مع الهجرة الدولية للكويت. كما لم يتأثر هذا المكون بالأزمات الاقتصادية التي عصفت بالكويت خلال فترة الثمانينات وأواخر الألفية الجديدة. ولكن، كان للأحداث السياسية التي شهدتها الكويت تأثير مباشر في الهجرة المعاكسة وتحسن ملموس في التركيبة السكانية التي لم تتمكن الكويت من المحافظة عليها بشكل إيجابي عندما توفرت الظروف الموضوعية لإحكام القبضة على سياسة الهجرة بما يخدم المصالح التنموية الوطنية وفق منظور اقتصادي متوازن.

وبالإضافة إلى أهمية التركيبة السكانية من منظور حجم المكونين (المواطنين، والوافدين) من جملة السكان، تبرز أهمية الكشف عن طبيعة مكون المجتمع الوافد، حيث أكدت دراسات سابقة حقيقة اتجاه دول مجلس التعاون الخليجي إلى الجنسيات الآسيوية بدلًا من الجنسيات العربية في تلبية احتياجاتها من العمالة؛ وذلك لأسباب عدة، في مقدمها انخفاض التكلفة المالية ويسر إدارتها.[1] وفي هذا السياق، يمكننا القول أن الأغلبية النسبية للسكان في الكويت هم من العرب (جدول 2). إذ يشكل هؤلاء، بمن فيهم الكويتيون، حوالي 60 ٪ من سكان الدولة عام 2012. ولكن، عند استبعاد الكويتيين تنخفض نسبة العرب من السكان الوافدين ليشكلوا النسبة الأقل (حوالي 41 ٪) بين الوافدين في الكويت. وعليه، تمثل الجنسيات الآسيوية مجتمعة النسبة الأكبر (56 ٪) من جملة الوافدين. ولم تتجاوز نسبة الجنسيات الأوروبية والأمريكية وغيرها 4 ٪.

جدول رقم 2. التوزيع النسبي للسكان غير الكويتيين في 30/6/2012

الجنسية	حجم المجتمع السكاني	الوزن النسبي
غير الكويتيين	2.610.837	% 100
عرب	1.050.160	% 40
جنسيات آسيوية	1.453.176	% 56
جنسيات أخرى	107.501	% 4

المصدر: الهيئة العامة للمعلومات المدنية، دليل المعلومات المدنية، السكان والقوى العاملة، يونيو 2012.

(1) Shah Nasra, 2007. Migration to Kuwait: Trends, Patterns, and Policies. Migration and Refugee Movements in Middle East and North Africa. The Forced Migration and Refugee Studies Program at The American University in Cairo, October 23 – 25 2007. and: Kapiszewski Andrzej, 2006. Arab Versus Asian Migrant Workers in The GCC Countries. Paper presented in the United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region.

4 .2. التركيب النوعي

يكتسب التركيب النوعي (الجنس) أهمية في دراسة المجتمعات السكانية لما له من أبعاد تخطيطية مهمة تتعلق بالعملية التعليمية للجنسين، وبرامج الرعاية الصحية والاجتماعية، بل وحتى العسكرية. كما تنبع أهميته من علاقته بموضوع التزاوج والخصوبة في المجتمع، لذا، من المهم الكشف عن التركيب النوعي للسكان. ومن أهم المؤشرات الديمغرافية الشائعة الاستخدام في هذا الصدد هو معدل النوع الذي يقيس عدد الذكور لكل 100 أنثى في المجتمع السكاني.[1] ونظرًا إلى النسب المطلقة للذكور مقابل الإناث من السكان خلال الفترة من 1995 إلى 2012، يتضح أن متوسط نسبة الذكور من إجمالي السكان لتلك الفترة بلغت 61 ٪، مقارنة بمتوسط نسبة 39 ٪ للإناث. وبناءً عليه يمكن القول إن إجمالي سكان الكويت يغلب عليه الطابع الذكوري وبنسبة ملحوظة، إذ تبلغ تقريبًا الثلثين من جملة المجتمع السكاني. وعلى رغم ذلك، تؤكد البيانات أن نسبة الذكور مقابل الإناث من السكان تتفاوت بشكل ملفت للنظر عند مقارنة تلك النسب بين الكويتيين والوافدين.

ولا تختلف الصورة في شكل ملموس عند حساب معدل النوع بفئتيه المواطنة والوافدة، حيث يتضح أن معدل النوع في الكويت عال نسبيًا إذ يتراوح خلال السنوات من 1995 إلى 2012 بين 151 و170 ٪، كما أنه أخذ في الارتفاع منذ عام 2002. ويمكن تفسير ارتفاع معدل النوع بارتفاع المعدل أساسًا بين الوافدين، إذ أنه تأرجح بين 189 ٪ و232 ٪ خلال الفترة الزمنية نفسها. أما بالنسبة إلى السكان الكويتيين، فنجد أن معدل النوع منخفض نسبيًا، بيد أنه قد تفاوت بين 96 ٪ و99 ٪ معلنًا وجود أعداد أقل للذكور مقابل كل 100 أنثى.

نستمد مما سبق أن المجتمع السكاني في الكويت يعاني من خلل آخر يتعلق بالتركيب النوعي على أثر ارتفاع عدد الذكور مقارنة بعدد الإناث بصورة جلية. حيث يعتبر هذا الخلل نتيجة مباشرة للهجرة العالمية إلى دولة الكويت والتي يغلب عليها الرجال مقارنة بالنساء. ولا يمكن غض النظر عن تأثير الضوابط والإجراءات المتعلقة بجلب أسر العاملين واستقرارهم في الكويت على التركيب النوعي للسكان. حيث اتُخذت قرارات تحدّ

(1) Siegel S. Jacob, Swanson A. David, 2004. The METHODS AND MATERIALS OF DEMOGRAPHY, Second edition, Elsevier academic press.

من لمّ الشمل بهدف عدم استقرار الوافدين والتقليل من عددهم بالبلاد. وعليه، تبرز أهمية العمل، بقدر الإمكان، على توافق السعي للحفاظ على التركيبة السكانية مع الحد من الآثار السلبية لوجود أعداد كبيرة من الرجال من دون أسرهم على الجوانب الاجتماعية والأمنية والاقتصادية للمجتمع بشكل عام.

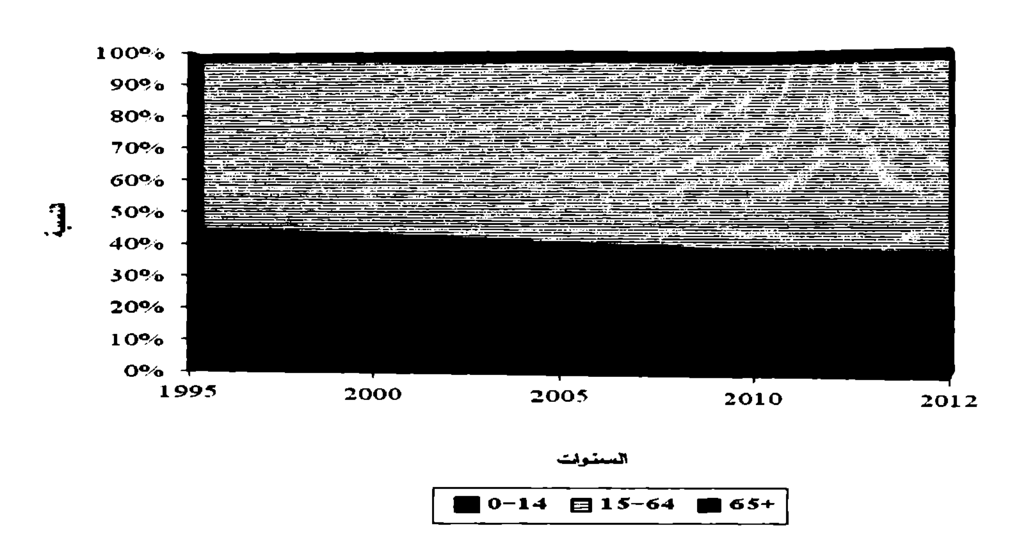
4. 3. الهيكل العمري

يتأثر الهيكل العمري للمجتمعات السكانية بطبيعة التغير التاريخي لمستويات محددات النمو السكاني السائدة، وبالتالي يتحدد شكله بالدرجة الأولى تبعًا لتغير مستويات الخصوبة، من جهة؛ فإن ارتفعت، اتسم الهيكل العمري باليفاعة والعكس صحيح. ومن جانب آخر؛ يؤثر كل من انخفاض مستويات الوفاة وارتفاع مستويات الهجرة بشكل ملحوظ على طبيعة الهيكل العمري للسكان. وعلى أي حال، يمكننا القول أن لمستويات الخصوبة والهجرة الدولية ومدى تغيرها التأثير الأعظم مقارنة بتأثير انخفاض مستويات الوفاة على الهيكل العمري السائد بين السكان. فإن سادت مستويات مرتفعة للخصوبة لسنوات عدة، ارتفعت أعداد السكان ما دون 15 سنة، وفي المقابل إذا ارتفعت مستويات الهجرة ازداد عدد السكان في سن العمل؛ (خصوصًا في الفئة العمرية بين 15 و60 سنة). وللتدليل على تأثر الهيكل العمري بكلتا الظاهرتين، سنقوم بتحليل منفرد للهيكل العمري لكل من الكويتيين والوافدين.

4. 3. 1. الكويتيون

تشير البيانات الديمغرافية حول تطور التوزيع النسبي للسكان الكويتيين وفق المجموعات الرئيسية للفئات العمرية كما هي واردة في الشكل رقم (3)، إلى أن السكان الكويتيين يتسمون بيفاعة السن. إذ يؤكد الشكل حقيقة أن نسبة صغار السن ما دون سن 15 سنة بلغت 44 ٪ من جملة الكويتيين عام 1995، وأن نسبتهم آخذة بالانخفاض النسبي البسيط، وقد بلغت أدنى مستوى لها (38 ٪) عام 2012. ونستنبط مما سبق أنه على رغم انخفاض نسبة صغار السن بين الكويتيين إلا أنها لا تزال مرتفعة، ولكنها يتوقع أن تنخفض بقدر أكبر في السنوات المقبلة كنتيجة لاستمرار انخفاض مستويات الخصوبة بين الكويتيين ما سيلقي بظلاله على هيكلهم العمري.

الشكل رقم 3. التوزيع النسبي للسكان الكويتيين وفق الفئات العمرية



المصدر: الهيئة العامة للمعلومات المدنية، دليل المعلومات المدنية، السكان والقوى العاملة لعدة سنوات.

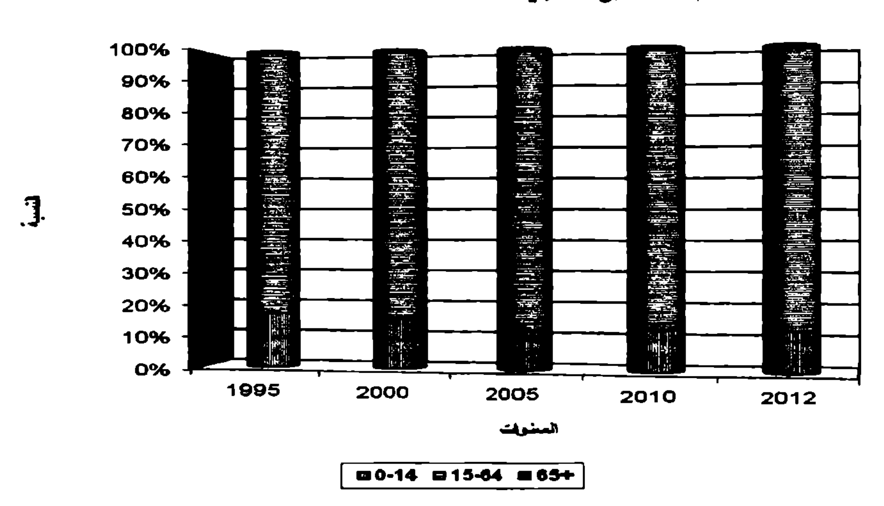
وفي المقابل تُشكل الفئة العمرية بين 15 سنة و64 سنة، والتي تعتبر المحرك للنشاط الاقتصادي في المجتمع، أكثر من 50 ٪ من جملة السكان الكويتيين، إذ أن نسبة تمثيلهم ارتفعت من 53 ٪ عام 1995 إلى 55 ٪ عام 2000، وواصلت الارتفاع إلى 57 ٪ عام 2005 و59 ٪ عام 2012. وفي المقابل، لم تتجاوز نسبة كبار السن من الكويتيين 2 ٪ عام 1995، وارتفعت بعض الشيء لتبلغ حوالي 3 ٪ عام 2012. ويمكن اعتبار نسبة تمثيل كبار السن من السكان الكويتيين متواضعة للغاية. ورغم ذلك، يتوقع أن يرتفع تمثيل كبار السن من السكان الكويتيين بشكل ملحوظ مع استمرار انخفاض مستويات الخصوبة وارتفاع مستوى توقع الحياة نتيجة لانخفاض معدلات الوفاة خصوصًا بين كبار السن.

4. 3. 2. الوافدون

يختلف الهيكل العمري للسكان الوافدين بصورة جذرية مقارنة بالكويتيين؛ وذلك بسبب اختلاف مصادر النمو بينهما. وللتدليل على ذلك، يوضح الشكل رقم (4) تواضع وانخفاض نسبتي صغار السن (من هم أقل من 15 سنة) وكبار السن (من هم أكبر من 65 سنة) من جملة السكان الوافدين خلال الفترة الزمنية بين 1995 و2012. في حين تتمركز

النسبة العظمى من الوافدين في الفئة السنية العاملة (بين 15 و64 سنة) حيث تفاوتت نسبهم بين 82 ٪ و86 ٪ خلال الفترة الزمنية بين 1995 و2012. ويعتبر هذا الوضع منطقيًا عند الأخذ في الاعتبار الهجرة الدولية للبحث عن فرص عمل كريمة في الكويت لتلبية احتياجاتها التنموية وسد نقص الموارد البشرية الوطنية.

الشكل رقم 4. التوزيع النسبي للسكان غير الكويتيين وفق الفئات العمرية



المصدر: الهيئة العامة للمعلومات المدنية، دليل المعلومات المدنية، السكان والقوى العاملة لعدة سنوات.

ويمكن التعبير عن طبيعة الهيكل العمري للسكان باستخدام الهرم السكاني، وهو أحد الطرق للتعبير عن شكل التوزيع العمري؛ حيث يتبين من الهرم السكاني للكويتيين لعام 2012 (الشكل رقم 5) يفاعة وصغر هيكله العمري؛ وذلك نظرًا إلى الشكل العام للهرم المتسم بعرض قاعدته وانسيابية شكله حتى الوصول إلى قمته، ويمكن إرجاع سبب عرض قاعدة هرم السكان الكويتيين إلى ارتفاع أعداد صغار السن كنتيجة لارتفاع معدلات الخصوبة. وفي هذا السياق، توصلت دراسات أخرى إلى النتيجة نفسها (بلدية الكويت، 2004 و Shah, 2010). [1]

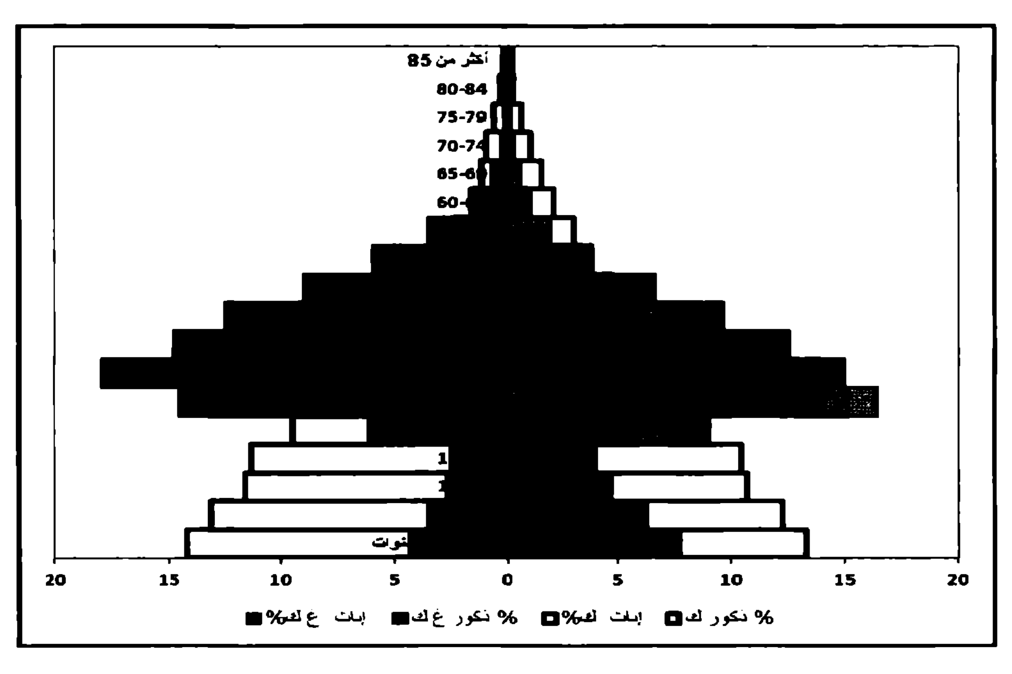
(1) بلدية الكويت. مشروع تطوير وتحديث المخطط الهيكلي الثالث لدولة الكويت، السكان والعمالة. ورقة عمل رقم 1. فبراير 2004. =

وعلى النقيض، يختلف شكل الهرم السكاني للوافدين بصورة كبيرة مقارنة بالكويتيين، حيث يتضح من الشكل (5) طبيعة التوزيع العمري للوافدين. ويمكن الاستنتاج أن الهرم السكاني للوافدين متأثر بشكل ملحوظ بارتفاع معدلات الهجرة بدليل ارتفاع نسب الفئات العمرية الواقعة ضمن سن العمل بين 20 و50 سنة، وصغر حجم الفئات العمرية ما دون 15 سنة بشكل جلي ليعبر عن انخفاض مستوى الخصوبة، ويعكس طبيعة النظم والإجراءات الحادة التي تمنع استقدام أسر جزء كبير من العمالة الوافدة واستقرارها في الكويت.

ويبرز تأثير الهجرة الدولية عند النظر إلى شكل الهرم السكاني لإجمالي السكان كما هو مبين في الشكل رقم (6) حيث يوضح التوزيع غير المتسق للفئات العمرية للسكان وتمركز نسب كبيرة منهم في الفئات العمرية الوسطى، مقارنة بنسب متدنية للغاية في الفئات العمرية العليا وتمثيل أقل للفئات العمرية الصغرى. ولا يوجد اختلاف ملموس يمكن التعويل عليه عند مقارنة الهرمين السكانيين للكويت للعامين 1995 و2012. ولكن بشكل عام يمكننا القول إن الهرم السكاني يختلف بشكل كبير وملفت للنظر عند مقارنة السكان الكويتيين بالوافدين. ويفسر الاختلاف في شكل الهرمين، كما أسلفنا، اختلاف وتفاوت مصادر النمو السكاني، حيث ينمو السكان الكويتيون بشكل طبيعي مما يؤثر على عرض قاعدة هرمهم السكاني، بينما يتأثر نمو السكان الوافدين بالزيادة غير الطبيعية (الهجرة) والتي تؤثر في شكل أساسي على الفئات العمرية في سن العمل؛ وهذا ما بدا جليًا عند النظر إلى هرمهم السكاني.

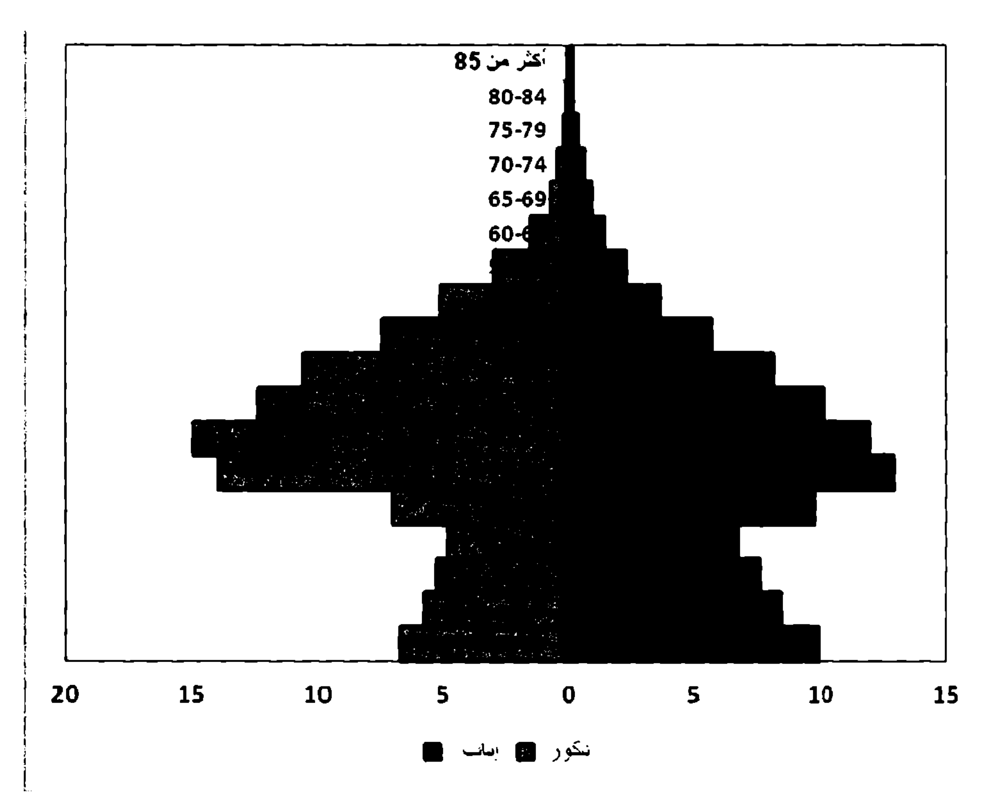
= Shah Nasra, 2010. Population of Kuwait Structure and Dynamics. Kuwait University, Academic, Publication Council. Kuwait. And:

الشكل 5. الهرم السكاني لدولة الكويت للعام 2012



المصدر: الهيئة العامة للمعلومات المدنية، دليل المعلومات المدنية، السكان والقوى العاملة لسنة 2012.

الشكل 6. الهرم السكاني لإجمالي السكان للعام 2012



المصدر: الهيئة العامة للمعلومات المدنية، دليل المعلومات المدنية، السكان والقوى العاملة لسنة 2012.

4. 4. أصول المهاجرين

تستقطب الكويت المهاجرين من جميع أنحاء العالم، وبذلك تتنوع الخلفيات العرقية والثقافية واللغوية لمجتمع المهاجرين مما يؤثر على النسيج الاجتماعي والثقافي والديني للمجتمع. ولا يمكن إغفال حقيقة أن الجزء الأكبر من مجتمع المهاجرين سواء في الكويت أو دول مجلس التعاون الخليجي يأتي من مجموعة دول جنوب شرقي آسيا وخصوصًا من أقاليم شبه الجزيرة الهندية.[1] وفي هذا السياق، وبحسب تقديرات بعض الدراسات حول

(1) Shah Nasra, 2010. Population of Kuwait Structure and Dynamics. Kuwait University, Academic, Publication Council. Kuwait.

مكون جنسيات مجتمع المهاجرين في الكويت عام 2003، بلغ عدد المهاجرين من الهند 320 ألفًا، مصر 260 ألفًا، بنغلادش 170 ألفًا، سيريلانكا 170 ألفًا، باكستان 100 ألف، سورية 100 ألف، إيران 80 ألفًا، الفلبين 70 ألفًا، إندونيسيا 9 آلاف.[1] وبناء على تلك التقديرات تتضح سيطرة المهاجرين من دول شرق آسيا مقارنة بالمهاجرين العرب، وأن تلك السيطرة قد بدأت خلال فترة الثمانينات من القرن السابق بدواع اقتصادية نظرًا إلى تدني تكلفة العمالة الآسيوية وارتفاع مستواها المهني وسهولة تدويرها والسيطرة عليها.

وتجدر الإشارة إلى أن بيانات التعدادات العامة لسكان الكويت المنفذة قبل عام 1975 كانت غنية من ناحية التفصيل، إذ أنها تكشف تفاصيل المجتمع الوافد وفق جنسياته المتعددة. فعلى سبيل المثال، كشفت بيانات التعداد العام للسكان لسنة 1970 عندما شكل العرب حوالي 80 ٪ من جملة الوافدين، تفاصيل جنسيات الوافدين وفق التالي: الأردن وفلسطين 147.696، العراق 39,066، مصر 30.421، سورية 27,217، عُمان 14.787، السعودية 10.897، اليمن الجنوبي 8,604، إمارات الخليج 5.401، اليمن الشمالي 2363، السودان 773، المغرب العربي 237، إيران 39,129، باكستان 14.712، الهند 17.336، بلدان غير عربية أخرى 7.164.[2]

ومن جانب آخر، تؤكد أحدث البيانات[3] حول مزيج جنسيات الوافدين في دولة الكويت وتوزيعهم النسبي أن مواطني جمهورية الهند يمثلون أكبر جالية مهاجرة في دولة الكويت، إذ بلغت نسبتهم حوالي 25.3 ٪ من جملة الوافدين عام 2011. وجاء مواطنو جمهورية مصر العربية في المرتبة الثانية من حيث الكثافة العددية إذ أنهم يمثلون ما نسبته 17.8 ٪. ومن جانب آخر، شكل مواطنو جمهورية بنغلادش حوالي 7.8 ٪ من جملة الوافدين، وتساوت نسبة كل من مواطني الفلبين والجمهورية العربية السورية بحوالي 5.3

(1) Kapiszewski Andrzej, 2006. Arab Versus Asian Migrant Workers in The GCC Countries. Paper presented in the United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region. Beirut 15 -17 May 2006. Economic and Social Commission for Western Asia, United Nation. UN/POP/EGM/2006/02.

(2) صفوح الأخرس. علم السكان وقضايا التنمية والتخطيط لها. منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي - دمشق الجمهورية العربية السورية. 1980.

(3) جريدة القبس الكويتية، العدد 13762، صفحة 6. 21 سبتمبر 2011.

٪. وبلغت نسبة تمثيل مواطني جمهورية باكستان نحو 4.9 ٪، وشكل مواطنو سريلانكا حوالي 4.3 ٪، ومواطنو أثيوبيا حوالي 2.4 ٪، ومواطنو المملكة الأردنية الهاشمية حوالي 2.1 ٪، وبلغت نسبة مواطني جمهورية إيران الإسلامية حوالي 1.8 ٪. وجاء مواطنو الجمهورية اللبنانية في المرتبة الثانية عشرة من حيث الكثافة السكانية من جملة الوافدين في الكويت حيث بلغت نسبتهم 1.7 ٪.

ويمكن استنباط سيطرة الآسيويين على السكان الوافدين في الدولة كونهم يشكلون النسبة العظمى، وفي المقابل تقل نسبة تمثيل العرب بشتى جنسياتهم من الوافدين على رغم حقيقة أن المصريين يشكلون ثاني أكبر جالية وافدة في دولة الكويت. وقد تداعى كثير من المفكرين إلى أهمية الحفاظ على الطابع العربي للمكون السكاني وحقيقة أثر الأسيويين على الثقافة والتربية الكويتية كون المربيات الأجانب يقمن بدور كبير في تربية النشء. لهذا فإن الوضع السكاني خصوصًا بين الوافدين يهدد تماسك المجتمع السكاني نظرًا إلى التنوع الثقافي والعرقي للوافدين ما يخلّف آثارًا سلبية عامة.

5. الرؤية الحكومية للوضع السكاني

تختزل الرؤية الحكومية من واقع تحليل نظرة الحكومية للقضية السكانية وكيفية التعاطي معها، وينطلق تحليل تلك الرؤية من قراءة متأنية لبرامج عمل الحكومة المقدمة لمجلس الأمة، ومن واقع مشاريع الخطط الخمسية التي تتناول مختلف قضايا التنمية البشرية والاقتصادية ذات البعد التنموي، وبالتالي تُعتبر توجهات الحكومة المعلنة بمثابة سياسات عامة وأهداف معلنة للقضية السكانية. وسيتم تناول فترة ما بعد التحرير وبالتالي رصد تلك البرامج الحكومية وخططها التنموية في ما يتعلق بالقضية والوضع السكاني. كما سيرتكز التحليل على الكشف عن مدى الاعتراف بوجود الخلل الديموغرافي وحجمه، والتركيز على السياسات التي تعاطتها البرامج الحكومية لمواجهة الخلل.

5. 1. برامج عمل الحكومة

ألقى الوضعان السياسي والاقتصادي لفترة ما بعد التحرير بظلالهما على أهمية التعاطي مع الوضع السكاني لدولة الكويت. لذلك لم تعد القضية السكانية خلال تلك المرحلة

تستحوذ على الاهتمام من منظور التفوق العددي للوافدين فقط، بل من منظور سمات المكون السكاني لمجتمع الوافدين وخصائصه، لما له من ارتباط وانعكاس على الجوانب السياسية والأمنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها. لذا، تم التركيز على إعادة تنظيم وبناء التركيبة السكانية في البلاد وفقًا لرؤية شمولية، ومن منظور الواقع الجديد بكل معطياته وأبعاده (مجلس الوزراء، 1992 :15–16)، وتحقيقًا لمتطلبات المرحلة الجديدة ركز برنامج عمل الحكومة خلال الفصل التشريعي السابع للسنوات من 1992/ 1993 – 1995/ 1996 على ما يلي:

1. السعي للوصول بنسبة الكويتيين إلى ما يفوق عدد الوافدين مع نهاية التسعينات بما يؤدي إلى تحقيق المعادلة السكانية المنشودة وفقًا للاحتياجات الوطنية الشاملة.
2. تنمية الموارد البشرية الوطنية وزيادة فعاليتها ومشاركتها في العمل والإنتاج.
3. إتباع سياسة انتقائية في استقدام العمالة الوافدة، وتنظيم وضبط معايير واشتراطات استخدامها في القطاعات المختلفة وفقًا لاحتياجاتها الفعلية على أن يأتي المعيار الأمني على رأس المعايير المطلوبة.
4. المحافظة على معدل النمو الطبيعي للسكان الكويتيين، والحد من زيادة معدلات الإعالة لدى الوافدين.
5. ترشيد استخدام العنصر البشري مع تبني سياسة الإحلال.
6. ضبط ظاهرة العمالة المنزلية (الخدم).
7. انتهاج سياسة واضحة للتجنيس على أساس انتقائي مدروس.
8. معالجة ظاهرة غير محددي الجنسية وفق إجراءات موضوعية تضع المعيار الأمني في المقام الأول.
9. تطوير قانون العمل في القطاع الأهلي بما يساهم في استقطاب الكويتيين، وحماية الاقتصاد الوطني يحقق الآتي:

- تنظيم استخدام العمالة الوافدة وفقًا لاحتياجات البلاد.

- ترشيد التنظيمات النقابية.
- الالتزام بنصوص قانون العمل في ما يخص أولوية استخدام المواطنين.

10. المتابعة الدورية لمؤشرات التغير في التركيبة السكانية على المستويين الكمي والنوعي.

وتجدر الإشارة إلى أنه لم توضع آليات محددة لتحقيق الهدف الأول المتعلق بنسبة الكويتيين ليشكلوا أغلبية في المجتمع السكاني. ويعتبر هذا من الأهداف الاستراتيجية التي تسعى الحكومة إليها منذ زمن من دون تحقيق إنجازات تُذكر بسبب عدم وضع آليات محددة لكيفية تحقيق هذا الهدف، وعدم وجود تكليف واضح للجهات الحكومية المعنية بالوضع السكاني والعمالة بالتنفيذ والعمل على المتابعة. كما لم يكن الهدف الرابع المعني بالمحافظة على النمو الطبيعي بين الكويتيين هدفًا موفقًا؛ لما له من آثار سلبية مستقبلية على النمو السكاني الذي يعاني من ارتفاع مستواه. بالإضافة إلى اعتماد التجنيس كوسيلة لرفع نسبة الكويتيين من السكان. وفي السياق ذاته، لم تتمكن الجهات المعنية بمتابعة الوضع السكاني عن كثب من ضبطه من الناحية الكمية والكيفية كما جاء في الهدف العاشر من البرنامج المتعلق بالقضية السكانية ومن تحقيق الأهداف المعلنة.

وأكد برنامج عمل الحكومة الذي قدمته خلال الفصل التشريعي الثامن 1997/ 1996 – 1999/ 2000 على مرتكزات ومسلمات أساسية منها: تعزيز تماسك المجتمع والمحافظة على الهوية الوطنية بأبعادها الخليجية والعربية والإسلامية من خلال توازن التركيبة السكانية والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والأمني (مجلس الوزراء، 1998). وفي سياق البرنامج، تناول الفصل الأول من البرنامج والمخصص لقضايا السياسة الخارجية والأمن، مشكلة المقيمين بطريقة غير قانونية، والخطوات التي قامت بها الحكومة في شأن المرسوم رقم 58 لسنة 1996 بإنشاء اللجنة التنفيذية لمعالجة أوضاع المقيمين بصورة غير قانونية. ومن جانب آخر، تم التأكيد على مشكلة استخدام قانون الإقامات التي أخذت أبعادًا أخلاقية تتعلق بالاستخدام الجائر للعمالة من خلال محاولة البعض تعظيم كسبها المادي، وترك العمالة تجوب شوارع الكويت. وبلا شك يؤثر هذا على الناحية الأمنية، ويلقي بأعباء كبيرة متعددة على كاهل الدولة.

في حين تناول الفصل الثاني من البرنامج تحت مسمى «قضايا التنمية الإدارية» الذي

تضمن موضوع **معالجة مشكلة البطالة** ضمن تصور شامل لتعديل تركيبة القوى العاملة، ولتوفير فرص عمل مناسبة للمواطنين. وقد طرح كيفية التعاطي مع هذه المشكلة عن طريق أولًا «مجال التوظف والعمالة» حيث أكد الهدف الأول المتعلق بإعادة تركيبة القوى العاملة والاستخدام الأمثل للموارد البشرية الوطنية من خلال إتباع السياسات والآليات التالية: تفعيل آليات السوق من العرض والطلب، توفير معلومات أمام الأطراف كافة، إنشاء مراكز توظيف تعرف بفرص العمل للباحثين والجهات الراغبة، وإحكام آلية التنسيق والترابط بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل للقطاعين العام والخاص. ومن جانب آخر، أكدت على أهمية توفير فرص عمل ملائمة لكل مواطن عن طريق الإحلال التدريجي بنسبة 10 ٪، وزيادة نسبة العمالة الوطنية في الشركات المملوكة للدولة والشركات المساهمة والمشتركة.

ويمكننا القول أن الجزئية المتعلقة بالقضايا الإدارية من البرنامج تعاني من تداخل بين القضايا الإدارية من منظور العمالة، وتشغيل العمالة الوطنية وقضايا التنمية البشرية التي ركزت على التعليم والتربية والمخرجات. لهذا كان من الأجدر فصل موضوع التعاطي مع العمالة وتشغيلها من جانب وكيفية تنمية القوى البشرية من جانب آخر.

ولم يغفل البرنامج اقتراح دراسة وضع نظام يحد من تشغيل العمالة الوافدة في القطاع الخاص وتشجيعه على استقطاب العمالة الكويتية باتباع ما يلي: تحمل هذا القطاع لتكاليف الرعاية الصحية للعاملين، زيادة رسوم الدخول والإقامة مما يسمح برفع الحد الأدنى لأجور الوافدين وبالتالي رفع كلفة تشغيلهم، ربط التسهيلات الممنوحة للقطاع الخاص بمدى تشغيل الكويتيين، التشدد في الشروط الواجب توافرها لاستقدام العمالة الوافدة من حيث المستوى التعليمي ومجالات الخبرة، تقليص منح تصاريح العمل للوظائف التي يمكن شغلها بواسطة كويتيين.

لم تأت تلك الأهداف بأي نتائج إيجابية على مستوى الاعتماد على العمالة الوافدة، ولا في ما يتعلق برفع نسبة تشغيل الكويتيين في القطاع الخاص، وبالتالي يجب التأكيد على حقيقة أن ليست هناك علاقة بين فرض رسوم الدخول - والتي في العادة تؤخذ لمرة واحدة فقط - ورفع الأجور أو رفع كلفة التشغيل. فإن كان الهدف هو رفع الكلفة، فكان من الأجدر

التعاطي مع هذا الموضوع من خلال رفع الدعم الحكومي عن الوافدين نظير استخدامهم للخدمات الأساسية أو إلزام أرباب العمل بتحمل جزء من تكلفتها السنوية.

وقدمت الحكومة برنامج عملها **للفصل التشريعي التاسع** 2000/ 1999 – 2003/ 2002 لمجلس الأمة، فتناول الفصل الثاني منه **قضايا السكان والتنمية البشرية** حيث تركز مسعى الحكومة في هذا السياق على **تعديل التركيبة السكانية كمًا ونوعًا لصالح السكان الكويتيين**، وأكدت على حقيقة أن من ضمن أولوياتها قضايا السكان والتنمية البشرية المستدامة بمختلف مجالاتها (الأمانة العامة، ص 17). وبشكل أدق في ما يتعلق بمجال التركيبة السكانية، أكد البرنامج على مواصلة الحكومة لجهودها لتعديل التركيبة السكانية مدركة لما لها من آثار ايجابية أمنية اجتماعية واقتصادية. وتؤكد الوثيقة أن جهود الحكومة أسفرت عن تحسن طفيف لصالح نسبة الكويتيين من 34,36 ٪ عام 1997 إلى 34,61 ٪ عام 1998 ثم إلى 35,1 ٪ عام 1999.

ولما كان الطلب على العمل هو السبب الرئيسي لهجرة الوافدين إلى دولة الكويت، اكتسب تعديل تركيب قوة العمل لصالح قوة العمل الوطنية إلى إجمالي قوة العمل في الاقتصاد الكويتي أهمية خاصة كونه المدخل الرئيسي لتعديل التركيبة السكانية لصالح السكان الكويتيين. وتبنت الحكومة العمل على تحقيق ما يلي:

1. الالتزام بتطبيق قرار إحلال قوة العمل الوطنية محل الوافدة في القطاع الحكومي بنسبة 10 ٪ سنويًا مع الأخذ في الاعتبار الاحتياجات الخاصة لبعض الجهات.
2. الحرص على تنفيذ المرسوم بقانون رقم 62 لسنة 1999 في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في القطاعات غير الحكومية،
3. وضع ضوابط على منح تصاريح العمل واستخدام التراخيص التجارية.
4. ترشيد استقدام واستخدام العاملين في المهن الهامشية عن طريق وضع ضوابط للمستويات المهارية.
5. **الإسراع بالانتهاء من حل مشكلة المقيمين في صورة غير قانونية، باعتباره أحد عوامل تعديل التركيبة السكانية على النحو المرغوب.**

ويمكننا القول أن هذه الفترة تميزت بتدني أهمية الوضع السكاني لدى الحكومة، فاقتصر الأمر على ذكر بعض القوانين والإجراءات الخاصة بقوة العمل كمدخل لتعديل الوضع السكاني لصالح المواطنين بشكل جزئي وثانوي، كوضع ضوابط على منح تصاريح العمل، واستخدام التراخيص التجارية، وترشيد استقدام العاملين واستخدامهم في مهن هامشية عن طريق وضع ضوابط للمستويات المهارية، والالتزام بتطبيق قرار إحلال العمالة الوطنية محل الوافدة في القطاع الحكومي بنسبة 10 ٪ سنويًا. كذلك، وفي شكل هامشي، تم ذكر مشكلة المقيمين بصورة غير قانونية والإسراع في إيجاد حل لهذه المشكلة.

أما أهم مميزات هذه الفترة فهو صدور **قانون دعم العمالة الوطنية** رقم 19 لسنة 2000، والذي يسعى إلى تشجيع العمالة الوطنية على العمل في الجهات غير الحكومية من خلال برنامج إعادة الهيكلة، وقرار مجلس الوزراء رقم 904 لسنة 2002 حول **تحديد نسب العمالة الوطنية** لكل مهنة لدى الجهات غير الحكومية ولكل نشاط اقتصادي. ولكن البرنامج والقرار واجها صعوبات ومعوقات عدة في التنفيذ، كاستمرار التفاوت في المزايا بين العاملين في القطاعين الحكومي والخاص، وبالتالي تدني الرواتب في هذه المهن لدى القطاع الخاص في ظل الزيادات على أجور القطاع الحكومي، مما أدى إلى هجرة المواطنين من القطاع الخاص إلى الحكومة، وعدم توافق المخرجات التعليمية مع احتياجات سوق العمل.

تقدمت الحكومة ببرنامج عملها إلى مجلس الأمة خلال **الفصل التشريعي العاشر للفترة الزمنية** 2003/ 2004 - 2007/ 2006. وقد خصص الفصل الثاني من البرنامج **لقضايا التنمية البشرية** الذي احتوى على جزء يتعلق **السياسة السكانية**. وفي هذا الإطار، تم تحديد أهداف عامة منها: المعالجة المتكاملة لمشكلة التركيبة السكانية، والعناية بنوعية الحياة وترقيتها، وأخيرًا، الربط بين السياسة السكانية من جانب، والتنمية المستدامة من جانب آخر بهدف الحفاظ على ثمار التنمية التي حققتها دولة الكويت.

وتناول الجزء المتعلق بالسياسات والإجراءات حقيقة انخفاض نسبة السكان الكويتيين من مجمل السكان من 38.1 ٪ عام 2001 إلى 37.4 ٪ عام 2002 وإلى 36.8 ٪ عام 2003. وقد أكد البرنامج على رغبة الحكومة في إحداث التوازن السكاني المرغوب بواسطة العمل على الآتي:

1. الحد من التزايد غير المنضبط في استقدام العمالة الوافدة، وإتباع سياسة أكثر ترشيدًا وخصوصًا في القطاع العائلي.
2. قصر التوظيف في القطاع الحكومي على الكويتيين قدر الإمكان ورفع الحد الأدنى لنسبة مشاركة العمالة الكويتية في القطاع الخاص.
3. تنمية الموارد البشرية من خلال الارتقاء بكفاءة نظام التعليم والتدريب بما يفي باحتياجات سوق العمل.
4. الاستمرار في حل مشكلة غير محددي الجنسية في ظل التطبيق العادل والصارم للقانون.

ما يشوب تلك السياسات هو عدم تعرضها إلى كيفية تحقيقها وتسمية الجهات الحكومية المسؤولة عن تنفيذها. كما تنم عن خلط بين سياسة الحد من استقدام العمالة الوافدة كونه سببًا للهجرة، ورفع مشاركة العمالة الوطنية في القطاع الخاص، لأن الحد من استقدام العمالة الوافدة لا يعني بالضرورة زيادة مشاركة المواطنين بالعمل في القطاع الخاص، لسبب بسيط يتمثل في أن هناك تفاوتًا في مستوى الأجور بين القطاعين الخاص والعام، وأن كثيرًا من المهن التي يشغلها الوافدون لا يقبل عليها الكويتيون، وأن الأمان الوظيفي للكويتيين منعدم نسبيًا، وبالتالي، أي خطوة نحو تقليل العمالة الوافدة والتخلي عنها لا تعني بالضرورة شغلها تلقائيا بالمواطنين من دون العمل على إصلاح اختلالات سوق العمل. ومن جانب آخر، حل مشكلة غير محددي الجنسية الذي يفترض أن لا ينظر إليه كوسيلة لزيادة نسبة السكان الكويتيين، وإنما يفترض النظر إليها كمشكلة إنسانية تتطلب المعالجة في أسرع وقت ممكن.

وتعرض البرنامج إلى قضية في غاية الأهمية تتعلق بتحقيق المواءمة **بين حجم المكوّن السكاني من جهة ومكون الموارد الطبيعية والبيئية** في دولة الكويت من جهة أخرى، حيث أكد على ضرورة الحفاظ على التوازن بين أعداد السكان والموارد البيئية في ظل ضعف قاعدة الموارد الطبيعية وحساسية عناصر البيئة الطبيعية للتغير في حالة زيادة الضغط السكاني على البيئة. وتجدر الإشارة إلى أنها المرة الأولى التي يتم التعاطي مع مفهوم الحجم السكاني الأمثل في ظل ما هو متاح من مواد طبيعية وبيئية، إذ أن هذا المفهوم هو الأصح عند وضع سياسية سكانية وتحديد حجم أمثل للسكان يكون هدفا للسياسة السكانية.

كما طالب برنامج عمل الحكومة بضرورة «**إنشاء لجنة وطنية لإدارة وتوجيه السياسات السكانية في دولة الكويت**»، تضم في عضويتها الوزارات المعنية بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني. ولكن، مع الأسف، لم يتحقق هذا الطموح منذ ذلك الوقت مما أثّر سلبًا على الوضع السكاني في دولة الكويت. وتم تكرار بعض السياسات السابقة لإحداث التوازن في التركيبة السكانية مع استمرارية تراجع نسبة السكان الكويتيين إلى إجمالي السكان، بسبب عدم وجود آلية تنفيذ واضحة. ولم تسفر نتائج قرارات وبرامج عمل الحكومة في الألفية الجديدة عن أي تحسن ملموس لتعديل التركيبة السكانية لصالح الكويتيين، ومن هنا نجد تراجع اهتمام الحكومة في حل مشكلة الوضع السكاني.

5. 2. الخطط التنموية.

لم تقتصر محاولات الحكومة على تقديم رؤى حول معالجة الوضع السكاني في دولة الكويت على برامج عملها المقدمة خلال انعقاد مجلس الأمة، وإنما امتدت إلى تناولها من خلال خططها الإنمائية الخمسية التي سعت إلى أعدادها لمواصلة الجهود التنموية في الدولة. وفي هذا الإطار، أعدت الحكومة **مشروع خطة التنمية لدولة الكويت** 2002/ 2001 - 2006/ 2005 ولكن لم يتم إقرارها من قبل مجلس الأمة وبقيت مجرد مشروع خطة. ومع هذا، سنناقش مشروع الخطة في ما يتعلق برؤيتها المستقبلية والتوجهات العامة والأهداف الكمية المتعلقة بالوضع السكاني.

أكد مشروع الخطة على التوجهات العامة والرؤية المستقبلية على حقيقة تكريس مفهوم التنمية البشرية بواسطة **تصحيح الاختلالات في سوق العمل**، وإعادة توجيه نظام التعليم والتدريب لتلبية متطلبات عملية التنمية وتحقيق تنمية مجتمعية (ص 39). وفي سياق مستلزمات تعزيز التنمية البشرية، أكد المشروع على أهمية إصلاح سوق العمل عن طريق زيادة نسبة المواطنين إلى إجمالي قوة العمل، وتحفيز العمالة الوطنية للعمل في أنشطة القطاع الخاص وتشجيع القطاع الخاص على توظيفها، ومع التنويع المهني ورفع المستوى المهاري بما يؤدي إلى سيطرة المواطنين على مقدرات التنمية ومعالجة الاختلالات في التركيبة السكانية.

بهذا، يمكننا القول أن المدخل الرئيسي لمعالجة القضية السكانية، من وجهة نظر مشروع الخطة التنموية، يكمن في معالجة اختلالات سوق العمل والتعاطي مع قضاياه بما يخدم

المصلحة العليا للدولة وهو مدخل منطقي وجيد، ولكن لم يحدد مشروع الخطة التنموية أي أهداف كمية تترجم تطلعات تعديل التركيبة السكانية وهو جانب سلبي لا يمكن التغاضي عنه.

وعليه تناول مشروع الخطة «السياسات العامة» التي تعرض الجزء الرابع منها إلى سياسات التنمية البشرية (ص 68 – 69) والذي تضمن سياسات السكان وسوق العمل، فأكد على ما يلي:

1. تذليل العقبات الإدارية أمام تنفيذ التجنيس.
2. وضع ضوابط تنظيمية ومعايير مهنية لاستقدام العمالة الوافدة واستخدامها.
3. الاستغناء عن قوة العمل الوافدة في الوظائف التي يمكن إلغاءها في الجهاز الحكومي.
4. تشجيع الجهات غير الحكومية على توظيف قوة العمل الوطنية بمنحها الحوافز المختلفة.
5. تشجيع قوة العمل الوطنية على العمل في الجهات غير الحكومية بتضييق الفجوة الأجرية بينها وبين الجهات الحكومية.
6. دعم التحسين التقني للقطاع الخاص.

تتلخص فحوى ما سبق في الدفع إلى تشغيل المواطنين في القطاع الخاص عن طريق توفير حوافز للمشتغلين وأرباب العمل، ورفع الأجور في القطاع الخاص مع تقليص الاعتماد على العمالة الوافدة وتحسين مستوى تقنيات الإنتاج، وهي بلا شك منطلقات منطقية للغاية، إلا أنها لم تحقق نجاحات تذكر في السابق، وبدت كأنها أهداف لا تعدو كونها نظرية بحتة.

وفي سبيل تحقيق سياسات الخطة التنموية، تم وضع برامج تنفيذية فخصصت برنامجًا لمعالجة اختلالات سوق العمل وذلك عن طريق: إيجاد فرص عمل تستوعب الداخلين الجدد إلى سوق العمل من الكويتيين في وظائف منتجة تخفض البطالة بينهم، وتصحيح اختلالات سوق العمل مهنيًا وقطاعيًا وعلى مستوى كل من النوع والجنسية. ومن جهة أخرى، اقترحت برنامجًا فرعيًا يتعلق بالاستغناء عن العمالة الوافدة في الوظائف التي يمكن

إلغاؤها في الحكومة وذلك بواسطة زيادة نسبة قوة العمل الكويتية من إجمالي قوة العمل وخفض قيمة مخصصات الباب الأول في الميزانية العامة. ومع الأسف، لم تكن لهذين البرنامجين أهداف كمية ذات بعد زمني تمكّن من رصد مدى تحقيق أهداف البرامج. كما تجدر الإشارة إلى حقيقة أن الاستغناء عن العمالة الوافدة في القطاع الحكومي وإحلال عمالة وطنية محلها يتعارض مع هدف خفض كلفة الباب الأول المتعلق بالعمالة في القطاع الحكومي، وأن إمكانية التقليص تقل عامًا بعد عام خصوصًا بعد التخلص من المهن السهلة وتبقي المهن صعبة الإحلال.

وصدرت **الخطة الإنمائية المتوسطة للفترة 2010/ 2009 – 2014/ 2013** بمرسوم قانون رقم 9/ 2010 في فبراير 2010، وهي ثاني خطة إنمائية تصدر بقانون في تاريخ الخطط الإنمائية في الكويت. وقد تمحورت الخطة حول رؤية صاحب السمو أمير دولة الكويت بتحويل الكويت إلى مركز مالي وتجاري إقليمي مع حلول عام 2035، بحيث يقود القطاع الخاص النشاط الاقتصادي في هذا المسعى معتمدًا على سيادة روح المنافسة، وكفاءة إنتاج عالية، والحفاظ على الهوية الاجتماعية، ويحقق التنمية البشرية والتنمية المتوازنة في إطار تشريعات متطورة وبيئة عمل مشجعة. وسيتم التركيز في تناول تحليل هذه الخطة على الأهداف الاستراتيجية ذات الصلة بالسياسة السكانية وأهدافها، حيث خصص الهدف الرابع (ص 16) من الأهداف الاستراتيجية الذي ينص على تطوير السياسات السكانية لدعم التنمية والتي تضمن الآتي:

- تنظيم النمو السكاني (بشقيه الكويتي وغير الكويتي) بما يحسن التركيبة السكانية لصالح المواطنين.
- إحداث نقلة نوعية في تركيبة سوق العمل المحلي لتحسين قوة العمل في القطاعين.
- تطوير وتأهيل وتدريب قوة العمل الوطنية.
- تحسين نوعية وإنتاجية العمالة الوافدة من خلال تطبيق آليات وتشريعات.

ولأول مرة أكدت الخطة على أهمية **تنظيم النمو السكاني المتعلق بالكويتيين** كنتيجة للنمو الطبيعي، والزيادة غير الطبيعية المتعلقة بالتجنيس، ومن جانب آخر أهمية تنظيم الجزء المتعلق بغير الكويتيين كمحصلة للهجرة والزيادة الطبيعية. وبذلك يكون تنظيم

النمو السكاني مدخلًا أساسيًا للسيطرة على الزيادة السكانية بشقيه، وبناءً عليه، لم يعد طرح موضوع رفع نسبة السكان الكويتيين بواسطة الزيادة الطبيعية كمدخل لتعديل التركيبة السكانية لما لها من آثار سلبية على زيادة المكون السكاني والضغط على الموارد المتاحة من دون تحقيق التوازن المنشود. ومن جانب آخر، يمكننا القول أن هناك غيابًا واضحًا في معايير استقدام العمالة الوافدة لم يتم تناوله بشكل جدي (ص 28).

وجاء تحت بند «سياسات خطة التنمية الخمسية»، خصوصًا تحت «ثانيًا»، وهي الموجهة لسياسات التنمية البشرية والمجتمعية، وفي هذا الإطار تم تخصيص جزء **لسياسات التركيبة السكانية** (ص 52) والتي عددت السياسات الآتية:

1. رفع نسبة السكان الكويتيين الحالية من 31 ٪ إلى 34 ٪ في نهاية الخطة.
2. ثبات حجم السكان الوافدين خلال فترة الخطة.
3. الحد من العمالة الوافدة الهامشية من خلال تخفيضها بنسبة 10 ٪ سنويًا.
4. معالجة المقيمين بصورة غير قانونية.

وعليه يتضح بأن السبيل الوحيد لرفع تمثيل الكويتيين من السكان يأتي كنتيجة لتثبيت حجم السكان الوافدين مما يعني نموًا صفريًا لهم خلال فترة الخطة. وقد يكون التخلي عن 10 ٪ عن العمالة الهامشية أحد وسائل تحقيق هذا الهدف، والاستعاضة عنها بعمالة ماهرة نسبيًا. ويعتبر هذا المسعى صعب المنال، ولكن يمكن تحقيقه إذا ما تضافرت الجهود لتحقيق هذه السياسة.

ولم يغفل المخطط الكويتي أهمية **سياسات سوق العمل والتشغيل** كمدخل مهم في معالجة الوضع السكاني بشكل عام ومعالجة اختلالات سوق العمل بشكل خاص. وعليه أفردت الخطة نحو أربع عشرة سياسة بشأن سوق العمل والتشغيل. ونوجز تلك السياسات بالآتي:

1. انتهاج مبدأ التخطيط العلمي للقوى العاملة بهدف تحديد الاحتياجات الفعلية المستقبلية من العمالة في القطاعين.
2. تحسين بيئة وظروف العمل في القطاع الخاص والسعي **لاستبدال نظام الكفيل**

(من خلال قانون العمل في القطاع الأهلي) بما يحسن المنافسة الحرة في سوق العمل لصالح العمالة الوطنية والتركيز على رفع المستوى التقني للقطاع الخاص لترشيد استخدام العمالة.

3. تعديل تشريعات العمل بما يحقق مزيدًا من الفرص لقوة العمل الوطنية (من خلال إصدار قانون العمل الأهلي بما يضمن حقوق العمالة وإعادة النظر في قانون التأمينات الاجتماعية بما يحد من ظاهرة التقاعد المبكر وخصوصًا بين النساء العاملات.

4. زيادة نسب العمالة الوطنية من إجمالي العمالة في السوق العمل لرفعها من 15.5 ٪ في 2008 إلى 21 ٪ مع نهاية الخطة، زيادة نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص من 4.8 ٪ عام 2008 إلى 8 ٪ مع نهاية الخطة من خلال توسيع القاعدة الإنتاجية، فرص الاستثمار للقطاع الخاص، معالجة اختلالات سوق العمل عبر تطوير نظم الحوافز المالية لقوة العمل الوطنية الراغبة للعمل بالقطاع الخاص والحد من استقدام العمالة.

5. زيادة فرص العمل لقوة العمل الوطنية في القطاع الخاص لاستيعاب حوالي 65 ٪ من إجمالي الداخلين الجدد إلى سوق العمل بما يعادل 14000 فرص عمل في المتوسط سنويا، رفع نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص من إجمالي العمالة الوطنية من 17 ٪ عام 2008 إلى 30 ٪ مع نهاية الخطة.

6. تخفيض نسبة العمالة في القطاع الحكومي من إجمالي السكان باتباع سياسة تثبيت حجم العمالة في القطاع الحكومي من خلال توظيف ما يوازي نسبة الإحلال (التقاعد، الاستقالة، الوفاة) وهو ما يساوي 8000 وظيفة بدلًا من توظيف 15000 خلال السنوات السابقة.

7. رفع معدلات نمو فرص العمل في القطاع الخاص من 3 ٪ إلى 8 ٪ خلال سنوات الخطة. خفض معدلات نمو فرص العمل في القطاع الحكومي من 2 ٪ إلى 1 ٪ (هذا متناقض مع هدف رقم 6 وهو النمو الصفري لقوة العمل الحكومية).

8. زيادة نسب مساهمة الكويتيين في النشاط الاقتصادي (النسب الحالية 59 ٪ بين الذكور و43 ٪ بين الإناث).

9. تطوير ورفع كفاءة قوة العمل الوطنية للعمل في القطاع الخاص من خلال تدريب ما لا يقل عن 3000 متدرب سنويًا في مجالات وتخصصات تلائم احتياجات سوق العمل في مرحلة التحول إلى مركز مالي/ تجاري مثل الإدارة، المال، الإعلام.
10. الحد من الأنشطة الاقتصادية الكثيفة العمالة، وتشجيع الأنشطة الاقتصادية الكثيفة رأس المال من خلال الحد من منح التراخيص.
11. رفع إنتاجية العمالة في الدولة من خلال تشغيل قوة عمل عالية الكفاءة، عبر تطبيق منظومة المؤهلات المهنية الكويتية، وربطها بمنح تراخيص العمل مع التركيز على المهن التي تحتاج إليها الدول للتحول إلى مركز مالي/ تجاري.
12. دعم المشروعات والأعمال الصغيرة والمتوسطة (في حدود 150 مشروعًا).
13. وقف توظيف العمالة الوافدة في القطاع الحكومي إلا في التخصصات النادرة مع إبقاء سياسة الإحلال بنسبة 10 ٪ سنويًا.
14. تطوير آليات استقدام وتنظيم إقامة العمالة الوافدة.
15. التصدي لظاهرة الإقامة غير المشروعة للوافدين مع الحد من ظاهرة التسلل.
16. وضع الضوابط لاستقدام وتشغيل خدم المنازل، وتفعيل آليات المتابعة، وضبط المخالفين لقوانين الإقامة مع التشديد على تفعيل قوانين استبعاد العمالة المخالفة.

ولا نختلف هنا من حيث المضمون في عرض تحديات التركيبة السكانية، إلا أننا قد نضيف اختلالات أخرى مثل الهجرة والخصوبة، لم يسبق للحكومة أن تعرضت لهما بشكل دقيق في أي من خططها السابقة. إذ أن هناك اختلافًا في مصادر النمو السكاني بين الكويتيين والوافدين. فزيادة نمو السكان المواطنين يأتي كنتيجة لمعدلات النمو الطبيعية الناتجة عن الخصوبة العالية، في حين تأتي زيادة معدلات السكان الوافدين نتيجة ارتفاع معدلات النمو غير الطبيعية الناتجة عن الهجرة. لذا يستحسن إدراك وتفهم مواضع الخلل حتى يتسنى وضع سياسات تلائم كل فئة على حده. ومن جانب آخر، لم تتعرض الخطة التنموية إلى خلل التركيب العمري والنوعي في السكان.

وتضمنت الخطة استراتيجيات وسياسات تحسين التركيبة السكانية لصالح المواطنين

(الخطة الإنمائية المتوسطة الأجل 2010/ 2011 – 2013/ 2014)، وركزت على عدة قضايا منها تطوير قوة العمل الكويتية وتدريبها، إلى جانب تحسين نوعية وإنتاجية العمالة الوافدة، والمحافظة على سمعة دولة الكويت في المحافل الدولية. وتناولت الخطة ثلاثة أهداف عامة لمعالجة التركيبة السكانية، وهي:

1. رفع نسبة السكان الكويتيين إلى إجمالي السكان من 31 ٪ في 2008 إلى 34 ٪ في نهاية سنوات الخطة، ليبلغ عدد سكان الكويت 3,6 مليون نسمة مع نهاية فترة الخطة.
2. ثبات معدل السكان الوافدين خلال فترة الخطة وتخفيضها 10 ٪ في السنة.
3. معالجة مشكلة «المقيمين في البلاد بصورة غير قانونية» في إطار قانوني وإنساني.

ولم تتطرق الخطة للآليات التي من شأنها أن ترفع نسبة الكويتيين من 31 ٪ إلى 34 ٪، كما لم توضح الوسائل التي من خلالها يُمكن تثبيت نسبة الوافدين من جملة السكان، أو حتى الكيفية الواجب إتباعها في معالجة «مشكلة غير محددي الجنسية».

أما بخصوص سوق العمل في الكويت والذي هو من أهم الأسباب الرئيسية لاختلال التركيبة السكانية، فنجد أن الخطة الإنمائية تطرقت إلى عدد من الاقتراحات جاءت كالتالي: إتباع مبدأ التخطيط العلمي للقوى العاملة، تحديد الاحتياجات الفعلية لكل من القطاعين الحكومي والخاص، **استبدال نظام الكفيل** في القطاع الخاص، وإصدار قانون العمل في القطاع الخاص، ورفع نسبة العمالة الوطنية من إجمالي العمالة في القطاع الخاص من 4.8 ٪ إلى 8 ٪، كذلك زيادة نسبة العمالة الوطنية من إجمالي قوة العمل من 15.5 ٪ إلى 21 ٪ مع نهاية خطة التنمية 2013–2014، وإتباع سياسة **تثبيت حجم العمالة في القطاع الحكومي**، أي بما يعادل نسبة إحلال (التقاعد والاستقالة والوفاة)، وتأهيل العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص وخصوصًا في التخصصات التي تلائم تحول الكويت إلى مركز مالي وتجاري، وتشجيع المشاريع الكثيفة رأس المال، والحد من المشاريع ذات الكثافة العمالية العالية، ورفع إنتاجية العمالة من خلال تطبيق منظومة المؤهلات المهنية الكويتية وربطها بمنح تراخيص العمل، ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ووقف تعيين العمالة الوافدة في القطاع الحكومي إلا في التخصصات النادرة مع تطبيق سياسة الإحلال من العمالة الوافدة بما يعادل 10 ٪ سنويًا، وتنظيم قوانين استقدام العمالة الوافدة، وضع ضوابط

لاستقدام الخدم في المنازل وتشغيلهم، الحد من ظاهرة الإقامات غير المشروعة، وتحسين صورة الكويت أمام المنظمات الدولية كراعية لحقوق الإنسان (الخطة الإنمائية المتوسطة الأجل 2011/ 2010 – 2014/ 2013).

ولم تتطرق الخطة الإنمائية إلى الآليات والوسائل التي يمكن من خلالها تطبيق الأهداف السابقة، بل كل ما تم ذكره يتعلق بتخفيض إجمالي الزيادة في العمالة (من 540,000 إلى 431,000)، وتخفيض متوسط العدد السنوي للمعينين الكويتيين في القطاع الحكومي (من 15,000 إلى 8,000) وهو هدف لم تستطع تحقيقه في السنوات السابقة، كما لم تتعرض للكيفية التي ستحقق فيها تخفيض العدد، وكيفية التعامل مع المتبقين من العمالة الوطنية في ظل ضعف دور القطاع الخاص، وسيطرة الوافدين عليه؛ نتيجة الفجوة الشاسعة بين أجور القطاعين العام والخاص، وبسبب استمرار الحكومة في زيادة الأجور والكوادر الحكومية، وفي ظل ضعف نتائج قانون 19 لسنة 2000 بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها على العمل في الجهات غير الحكومية، وإهمال إقرار قانون العمل في القطاع الخاص. كل ذلك أدى إلى عدم وجود بوادر مشجعة لارتفاع العمالة الوطنية في القطاع الخاص (الرمضان، 2009).

لذا نجد بأن الخطة الإنمائية المتوسطة الأجل 2011/ 2010–2014/ 2013 شخصت الوضع جيدًا، ولكنها لم توفق في تبني سياسات إصلاحية واضحة لسوق العمل بأهداف كمية محسوبة التكاليف تعالج الاختلالات الرئيسية بما يكفل توافر فرص عمل للمواطنين في ظل وجود قطاع خاص متين، كذلك لم تتعرض للآليات والوسائل التي يمكن من خلالها تحقيق أهدافها.

ويمكننا التأكيد على اتفاق جميع برامج العمل الحكومية والخطط التنموية في الكويت على وجود خلل أساسي في التركيبة السكانية وسوق العمل، ولكنها لم تتعاط مع حقيقة أن المشكلة السكانية تكمن في استمرار ارتفاع معدل النمو السكاني بوتيرة سريعة وبمعدلات عالية جدًا كنتيجة لارتفاع معدل نمو السكان الوافدين بمستوى يفوق معدل نمو المواطنين. أما الخلل الأساسي في سوق العمل، فإنه يتعلق بتفوق أعداد العمالة الوافدة وتدني مستواها المهاري والتعليمي وتمركزها في المهن الهامشية وبالتالي تدني دخولها، واستمرار تمركز العمالة الوطنية في القطاع الحكومي نتيجة استمرار اتساع الفجوة في الأجور بين القطاعين

العام والخاص، وغياب قانون العمل في القطاع الخاص، بما يكفل حقوق العاملين وأرباب العمل، وتدني المستوى المهني للعمالة الوطنية بسبب غياب موضوع تكاليف تدريب وتأهيل العاملين في القطاع الخاص وغياب ربط المخرجات التعليمية باحتياجات سوق العمل.

6. السياسات والآليات لمواجهة الخلل السكاني

على أي سياسة سكانية للكويت أن تأخذ في الاعتبار معطيات الوضع الديمغرافي القائم والذي يمكن تلخيصه بالآتي: معدل نمو عال وفق المستويات العالمية، ارتفاع معدلات الهجرة مما أدى إلى خلل التركيبة السكانية، فأضحى الكويتيون أقلية في وطنهم، خلل واضح في التركيب العمري بين المواطنين كنتيجة مباشرة لارتفاع معدلات الخصوبة. وفي كل الأحوال، يفضل رسم السياسة السكانية في سياق حجم الموارد الطبيعية المتاحة، فلا يمكن أن يضاهي الحجم السكاني ونموه حجم الموارد المتاحة سواء كانت بنى تحتية أو خدمات سائدة. كما أن من الضروري إنشاء كيان مؤسسي يعنى بالسكان حيث تتناثر الجهود الحالية بين جهات مختلفة منها ما يُعنى بالبيانات، وآخر يضع السياسات ولا يقوم بتنفيذها بل يعتمد على الجهات الحكومية المختلفة مثل وزارات الشؤون والداخلية والصحة، وجهات ثالثة معنية بالهجرة مثل وزارتي الداخلية والشؤون. فمع إنشاء جهاز معني بالسكان والهجرة يقوم بجمع أو الاكتفاء بتحليل بيانات السجل المدني أو التعدادات السكانية للتعرف على مسارات النمو السكاني، ومن جانب آخر، يعمل على رسم وضبط سياسة الهجرة بما يساعد على تحقيق أهداف التنمية والرؤى الاستراتيجية، ويتحكم بالإعداد ونوعية وجنسية المهاجرين، ويمكنه فرض نسبة المهاجرين وفق متغيرات متعددة منها على سبيل المثال: المستوى التعليمي، والمستوى المهني والجنسيات المهاجرة للكويت.

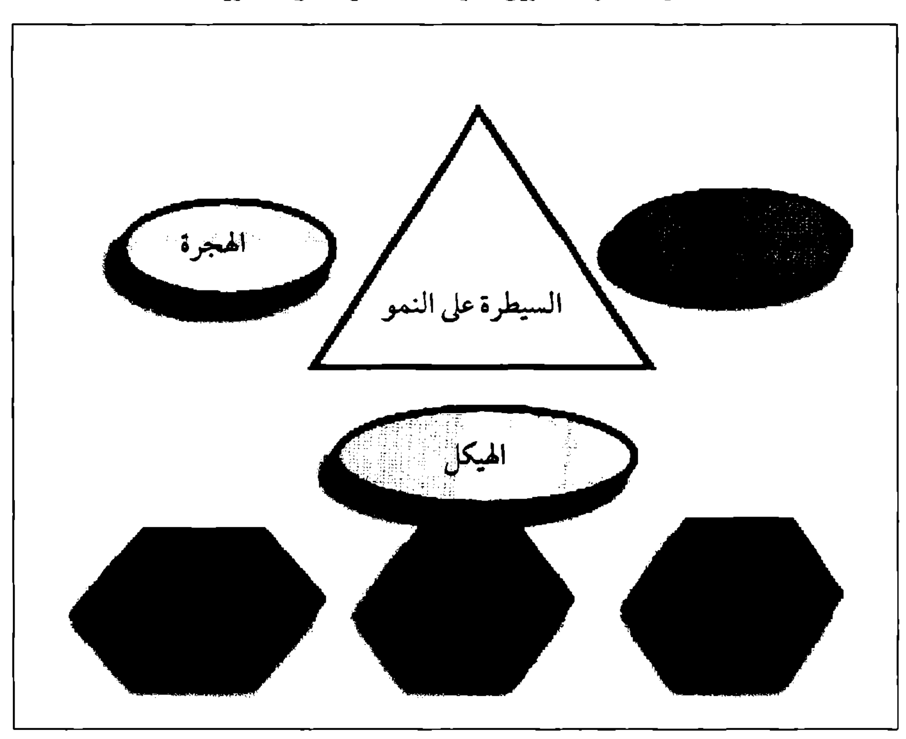
إن تعدد الجهات المعنية بالشأن السكاني يؤثر سلبًا على كفاءة التعاطي مع الوضع السكاني وفق الرؤى التنموية للكويت. ويوضح الشكل 7 علاقة المتغيرات الديمغرافية من خلال معدل النمو السكاني وطبيعة مخرجاتها ذات الصلة بالتركيبة السكانية والتوزيع العمري والسمات الأساسية للسكان وهذا ما سنتعرض إليه.

تتلخص خارطة طريق السياسة السكانية لدولة الكويت بمبادئ أساسية تنطلق من المتغيرات الديمغرافية التي تؤثر عادة في النمو السكاني، وهي: الخصوبة والهجرة الدولية وما لهما من أثر بالغ على الهيكل العمري للسكان. فإذا ما تم استكمال التحول الديمغرافي بواسطة كبح جماح الخصوبة بين المواطنين والسيطرة على الهجرة الدولية كونها موضوعًا سياديًا لا يمكن التنازع حوله، ستتمكن الكويت من تحقق أهداف استراتيجية بشأن وضعها السكاني كارتفاع نسبة المواطنين من إجمالي السكان وبالتالي حل موضوع التركيبة السكانية. ومن جهة أخرى، ستتمكن من إحداث تغيرات جوهرية في التركيب العمري للمواطنين بما يؤدي إلى زيادة نسبة من هم في سن العمل مقارنة ببقية الفئات العمرية، وسيؤدي ذلك إلى تقليل الطلب على العمالة الوافدة. وأخيرًا، فإن التحكم بتدفق المهاجرين وفق المتطلبات التنموية الوطنية والنمو الاقتصادي المستهدف، سيعمل على الحد من معدل النمو من جهة، وتعديل التركيبة السكانية من جهة أخرى. كما ستتمكن من إحداث تغيرات إيجابية على السمات الأساسية للسكان خصوصًا بين الوافدين سواء كانت ديموغرافية أو سوسيو-اقتصادية.

6. 1. السيطرة على معدل النمو

إن الحد من ارتفاع معدل نمو السكان مطلب ضروري لتخفيض الضغط على الموارد المتاحة في المجتمع. لذا، علينا أن نبحث في مصادر النمو السكاني والتي يمكن إيجازها بالنمو (الزيادة) الطبيعي للسكان، وهو حاصل فرق أعداد المواليد وأعداد الوفيات، فكلما ارتفع عدد المواليد وانخفضت أعداد الوفيات ازداد معدل الزيادة الطبيعية. وفي هذا السياق، يجب التعامل مع المكونين الرئيسيين للسكان (المواطنين والوافدين) بشكل منفرد لأن لكل منهما سماته الديمغرافية التي تؤثر في نموه، فعلى سبيل المثال، يرتفع معدل الزيادة الطبيعية بين المواطنين مقارنة بالوافدين. وعليه يجب أن ترتكز السياسة السكانية على المحافظة على الزيادة الطبيعية قدر الإمكان مع العمل على تخفيضها بشكل عام وبقدر الإمكان بين الوافدين.

شكل 7. خارطة طريق السياسة السكانية لدولة الكويت



ومن جانب آخر، فإن من الضروري أن تؤدي السياسة السكانية إلى تخفيض الزيادة الطبيعية بين الكويتيين بشكل تدريجي لفترة زمنية طويلة إلى متوسطة. وعلى أي حال، من المنتظر أن تنخفض مستويات الوفيات في المستقبل المنظور مما سيساعد على الحفاظ على مستوى الزيادة الطبيعية إذا ما أخذنا في الاعتبار أهمية العمل على تخفيض مستويات الخصوبة بين الكويتيين. بيد أن الخصوبة تعتبر مرتفعة بين المواطنين، واستمرارها يؤثر سلبًا على التركيب العمري للسكان، ومن جهة أخرى يضغط على الموارد المتاحة ونصيب الفرد منها. وتتوافر شواهد على بدء الخصوبة بالانخفاض خلال السنوات الماضية كنتيجة طبيعية لانتشار التعليم خصوصًا بين الإناث، واتجاه المرأة للانخراط في سوق العمل، وانتشار الوعي في شأن استخدامات وسائل تنظيم الأسرة. لذا، نعتقد بأن على الجهات المعنية بالسياسة السكانية عدم اتخاذ أي إجراءات سواء كانت عملية أم معنوية تُشجع على الخصوبة والتكاثر بين المواطنين، وبالفعل أخذ نصيب الفرد من الموارد والخدمات التي

تقدمها الدولة بالانخفاض؛ بسبب حجم الأعداد الطالبة لمثل تلك الخدمات ومن أهمها التوظيف والسكن. إن مسار الخصوبة التاريخي أخذ بالانخفاض، وسيستمر بالانخفاض كنتيجة لمستوى المعيشة والرفاهية السائدتين في المجتمع، ويمكن القيام بحملات توعية في اتجاه تخفيض مستويات الخصوبة وتوضيح آثارها السلبية على المجتمع السكاني بشكل عام.

6 .2. الهجرة الدولية

تعتبر الهجرة الركيزة الأساس الأخرى لإحداث تغيرات على الوضع السكاني في الكويت، إذ أن الهجرة هي المسبب في اختلال التركيبة السكانية المتمثلة بكون الكويتيين أقلية في مجتمعهم. فهناك جدل قائم ينطلق من حقيقة أن الكويت واقتصادها في حاجة إلى الموارد البشرية والعمالة بسبب ضآلة حجم السكان المواطنين، وفي الوقت ذاته عدم الرغبة في مزيد من الوافدين والمقيمين، وهما رغبتان متناقضتان إلى حد بعيد. ولم تستطع الكويت حتى وقتنا الحالي حل هذه المعادلة الصعبة والتوفيق بين احتياجات الاقتصاد المحلي والحفاظ على نسبة تمثيل مقبولة للسكان الكويتيين من إجمالي السكان.

ويجب التأكيد في هذا السياق على حقيقة أنه لا يوجد كيان مؤسسي معني بالهجرة يقوم بوضع ضوابط وسياسات واضحة للهجرة إلى الكويت، كما لا توجد سياسة معلنة حول الهجرة تحدد العدد السنوي المسموح به للمهاجرين وجنسياتهم، وتضع ضوابط حول من يدخل الكويت كما هو معمول به في معظم دول العالم. لذا يمكننا القول أن الكويت تتبنى سياسة الأبواب المفتوحة أمام المهاجرين من دون ضوابط معلنة خاضعة لإعادة التقييم خلال فترات زمنية معينة. ونتيجة لذلك، تتفاوت أعداد المهاجرين بين سنة وأخرى بغض النظر عن الظروف الاقتصادية المحلية كونه المحرك للطلب على العمالة، وبالتالي فإنه من الأهمية بمكان ربط سياسات الهجرة بالعامل الاقتصادي خصوصًا في ما يتعلق بالطلب على العمالة، وربط حجم الطلب بمستوى الإنتاجية للقطاعات الاقتصادية المختلفة. فلا يمكن فتح المجال بمصراعيه أمام القطاعات الخدمية ذات القيمة المضافة المتدنية في الاقتصاد المحلي لجلب أعداد كبيرة من العمالة على حساب الأنشطة الاقتصادية ذات القيمة المضافة العالية. كما يجب الأخذ في الاعتبار طبيعة المهن التي يمكن أن يقبل عليها المواطنون عند رسم سياسة هجرة العمالة الوافدة بحيث يتم التضييق عليها بما يؤدي إلى تشغيل الكويتيين.

ومن جهة أخرى، يجب الأخذ في الاعتبار أهمية كبح سيطرة جنسيات معينة على أنشطة اقتصادية قد تكون لها تبعات سلبية تمس الأمن الوطني في المستقبل، حيث يتضح في الوقت الحالي انقسام واضح لسوق العمل في القطاع الخاص بواسطة سيطرة جنسيات بعينها على أنشطة اقتصادية معينة، والأمثلة كثيرة وواضحة للعيان.

يصعب إيجاد حلول مقبولة على المستوى الوطني للهجرة في ظل سيادة اختلالات أساسية في سوق العمل وعلى رأسها تفاوت الأجور بين القطاعين العام والخاص. فلا يمكن فصل موضوع الهجرة الدولية عن الطلب على العمالة الوافدة من جهة، وسيادة اختلالات في سوق العمل متمثلة بتفاوت كبير في شأن مستوى الأجور السائدة في القطاعين من جهة، وبين المواطنين والوافدين من جهة أخرى نظرا إلى ارتباطها الوثيق. فمع استمرار زيادة الأجور في القطاع العام وثبات مستوى الأجور في القطاع الخاص، تزداد فجوة مستوى الأجور بين القطاعين، وبالتالي تبعث برسالة سلبية تدفع المواطنين نحو العمل في القطاع العام بما يضغط على الموارد المالية للدولة، ويؤدي من جانب آخر إلى عزوفهم عن العمل في القطاع الخاص وبالتالي كنتيجة طبيعية ارتفاع الطلب على العمالة الوافدة.

6. 3. الهيكل العمري.

اكتسب التوزيع العمري أهمية بالغة مؤخرًا كأهم المتغيرات الديموغرافية ذات الصلة الوثيقة بالنمو الاقتصادي وأدائه، إذ تؤكد الدراسات الحديثة حول علاقة الديمغرافية بالنمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية بشكل عام على وجود تأثير إيجابي للتغيرات في التوزيع العمري على مستقبل مسار الأداء الاقتصادي.[1] حيث يمكن إحداث تغيير في التركيب العمري للسكان بواسطة انخفاض مستوى الخصوبة، كما يتأثر بارتفاع معدلات مستوى الهجرة الدولية. فيمكن إحداث تغير إيجابي على التركيب العمري لصالح من هم في سن العمل من السكان بواسطة انخفاض الخصوبة وهو أحد عوامل استكمال التحول الديمغرافي، ومن جانب آخر، يمكن إحداث تغيرات في التوزيع العمري بواسطة الهجرة الدولية (هجرة العمالة).

(1) Bloom D.; D. Canning; G. Fink; and J. Finlay. 2007. Does age structure forecast economic growth? International Journal of Forecasting 23: 569-585.

وسيتم التركيز في هذا السياق على متغير الخصوبة كونه المدخل لإحداث تغيرات إيجابية على التوزيع العمري بين السكان الكويتيين لما له من آثار ايجابية على تخفيض الهجرة الدولية نسبيًا على المديين المتوسط والطويل. فمن دون العمل على تخفيض الخصوبة بين المواطنين لن نستطيع إحداث تغيرات إيجابية على التوزيع العمري للسكان لصالح من هم في سن العمل كونهم يعتبرون القوى البشرية الداعمة للنمو الاقتصادي المنشود. كما يجب على الحكومة تبني سياسات تعنى بالخصوبة وارتفاع مستوياتها بهدف رفع نسبة المنتجين من السكان على حساب المعالين، ومع ارتفاع تلك الفئة سيتولد ضغط على سوق العمل مما يستوجب العمل على خلق فرص عمل منتجة تستوعب الأعداد المقبلة على سوق العمل. ومن أهم محفزات ذلك، العمل على خلق مناخ استثماري مشجع يؤدي في النهاية إلى خلق فرص عمل جديدة ومنتجة، كما يسهل دخول الاستثمارات الأجنبية إلى الكويت بشرط تعيين نسبة محددة من العمالة الوطنية.

فمع استكمال التحول الديمغرافي في الكويت ستزداد سنوات الأجل وبالتالي سترتفع نسبة كبار السن بين الكويتيين، وسيغدو المجتمع السكاني الكويتي أكثر شيخوخة. لذا، على الكويت أن تستعد لتلبية احتياجات هذه الفئة السكانية على المستويين الاجتماعي والصحي بما يكفل حقوقها وفق النظم. كما قد يتطلب الأمر إعادة النظر في نظام التأمينات الاجتماعية لتلبية احتياجات هذه الفئة السكانية العريضة. ومن ضمن أهم البرامج التي تحتاج إلى إعادة نظر في برامج الرعاية الصحية التي تتطلبها هذه الفئة مع تخصيص موارد مالية أكبر لرعاية الأمراض المزمنة. وعليه، يجب إعادة النظر في برامج الرعاية الصحية من كونها موجهة للأطفال ورعاية الأمهات بشكل كبير إلى برامج موجهة لرعاية كرامة كبار السن. وسيكون من الأهمية بمكان توفير مراكز الرعاية السريرية لرعاية تلك الفئة، وكذلك توفير مراكز رعاية المسنين مع تقلص دور الأسرة الاجتماعي في رعاية كبار السن من ذويهم.

التعقيبات

1. عبدالجليل الغربللي:

يقول الكاتب في ورقته أن البرامج التنموية الطموحة للكويت دفعتها إلى الاعتماد على القوى البشرية الأجنبية من دون الالتفات إلى تبعات استمرارية تدفق العمالة الوافدة من منظور استراتيجي. وهذا يؤكد، بما لا يدع مجالًا للشك، قصور تقدير أبعاد المتغيرات الديموغرافية وأثرها على الجوانب الأخرى من المجتمع. صحيح أن هناك إدراكًا لحجم المشكلة، ولكن الكويت لم تتمكن من الخروج منها، أو على الأقل لم تسجّل نجاحات في هذا السبيل.

التعليق:

هل يمكن أن ندعي أن الاعتماد على العمالة الأجنبية عند رسم الرؤى الاقتصادية يصب في صالح التنمية المستديمة للمنطقة؟ هناك غموض وسوء فهم لمفهوم البرنامج التنموي لدى الكاتب، إذ لا يمكن على الإطلاق لبرنامج تنموي أن يكون كذلك ما لم يعتمد أساسًا على ثروته البشرية الوطنية. بمعنى أن أي برنامج تنموي يستلزم أن يحدد مكونه البشري الوطني ومساهمته في هذا البرنامج. فنجد في دول العالم، أو في بعضها، أن المشاريع التنموية تحدّد أهدافًا من قبيل تشغيل 50 ألف عامل، مثلًا، أو عدد معين من المهندسين والمتخصصين وغيرهم. هكذا يتحدد المدخل البشري الوطني في هذه المشاريع.

لذلك، ومن هذا المنطلق، لا يمكن قبول الاعتماد على عمالة اجنبية كمكوّن رئيسي في برنامج ما، ثم نسمّيه برنامجًا تنمويًا طموحًا، بل ينبغي أن نبحث عن تسمية أخرى، لأن العمالة الوطنية هي الأساس في البرامج التنموية الطموحة. أما وفرة الأموال المتأتية من النفط ودورها في التوسعات العمرانية وإقامة المرافق والبنى التحتية اعتمادًا على العمالة الأجنبية فلا يمكن أن نسمّيها برنامجًا تنمويًا. إذ أن نمط الإنفاق الحكومي التوسعي لتلك

الموارد المالية، لم يعن في المقام الأول بالعنصر البشري وتنميته، بدليل طبيعة مخرجات النظام التعليمي ومؤسساته على مدى عقود طويلة، والزج بهذه المخرجات في القطاع الحكومي، والعجز عن استيعابها في المشاريع التوسعية التي تعتمد أساسًا على العمالة الأجنبية. لذلك، لا بد من إعادة النظر في مفاهيم برامج التنمية الطموحة كما جاءت في الورقة، واعادة تعريفها لتكون الثروة الوطنية البشرية العنصر الأساس فيها، ومصالحة تنمية الثروة البشرية مع تنمية البلد بما يفرض إدخال تغييرات على مؤسساتنا التعليمية ونظامنا التعليمي بما ينسجم مع تعريفنا لهذا المفهوم على أسس صحيحة.

يقول الكاتب، أيضًا، أن الوضع السكاني، خصوصًا بين الوافدين، يهدد تماسك المجتمع السكاني نظرًا إلى التنوع الثقافي والعرقي بين الوافدين وما له من آثار سلبية على النسيج الاجتماعي والثقافي والديني للمجتمع.

التعليق:

دعونا نسلم بما ذهب إليه كاتب الورقة من أن الوافدين يهددون تماسك المجتمع، ونتساءل: لماذا تواصل مجتمعاتنا الخليجية اعتمادها على العمالة الوافدة طالما أنها تهدد سلامة المجتمع وتماسكه؟ ولماذا لا تلتفت إلى هذا التهديد ولا تقدم على مقاومة من يهدد سلامتها بل ودينها؟ وانا هنا لا أتحدث عن الحكومات، بل عن الناس الذين لا يستشعرون هذا الخطر كما صوره كاتب الورقة، ولم يبذلوا الحد الأدنى للتصدي لهذه الظاهرة التي تهدد كيانهم، أو ممارسة ضغط شعبي إعلامي على الحكومة لوقف هذا المد الوافد. لا بد أن نتعرف إلى أسباب تبلد الشعب وإحجامه عن أي تحرك جدي للحد من تدفق العمالة الوافدة. السبب الرئيس، في اعتقادي، هو أن هذه العمالة ذات الأجور المنخفضة نسبيًا، والماهرة في الوقت نفسه، تلعب دورًا حاسمًا في تعظيم مكاسب وأرباح القطاع الخاص بكل مكوّناته، سواء من مشروعات الحكومة أو من انماط الإنفاق السائدة منذ عقود طويلة.

أما الطبقة الوسطى في المجتمع فهذه من المستهلكين الذين لا يستشعرون أية مخاطر لأنهم يستفيدون من العمالة الرخيصة في خدمات المنازل، فضلًا عن أن أسعار السلع والخدمات في الجمعيات مقبولة لأن مكونًا رئيسيًا من تلك الأسعار يتمثل في العمالة الرخيصة التي تلعب دورًا في ضبط وتحجيم معدلات التضخم. لذلك كله لا تشكو هذه الطبقة من

الاختلال السكاني، لا بل تباركه لأن ظاهرة unlimited supply of cheap labour تتيح استغلال هذه العمالة الرخيصة في الهيكل العام للأسعار. لذا ليس غريبًا غياب التذمّر من هذه العمالة. إضافة إلى ذلك، خرج من بيننا من يتاجر ويتكسب من استقدام العمالة بصورة غير شرعية من خلال ظاهرة تجارة الإقامات.

إذًا، العلة ليست في الحكومة فقط، ولكن في المواطنين الذين يتكسبون في شكل أو آخر من تلك العمالة التي كانت سببًا في تعظيم ثرواتهم. والدليل على «تواطؤ» الشعب والحكومة في «تطنيش» هذا الخلل السكاني ما ورد في الورقة من فشل الحكومة في وضع آليات تمكنها من تحقيق هدف الخطة في الوصول بنسبة الكويتيين إلى ما يفوق عدد الوافدين. والسؤال: لماذا لم تتمكن الحكومة من وضع آليات محددة لتحقيق هذا الهدف؟ ولماذا فشلت خلال العقود الماضية في وضع الآليات المنشودة؟ الجواب واضح، وهو أن التوازن السكاني لا يمكن تحقيقه. فلا الشعب تذمّر من هذه التركيبة، ولا يمكن منع مؤسسات القطاع الخاص من استقدام العمالة لإنجاز التزاماتها. وحتى لو شكت الحكومة واجهزتها التخطيطية من هذه الاختلالات، سيبقى الوضع على ما هو عليه إذا لم توضع آليات جدية لا تزال غائبة أو مغيّبة.

2. ابتسام الكتبي:

ما أثاره عبد الجليل الغربللي ربما يفسّر ليس هذه الظاهرة فحسب، بل كل الظواهر الأخرى. وهذا يعود إلى مفهوم الدولة الريعية وحلقاتها والقيم الثقافية الريعية. نمط الإنتاج نفسه أفرز ظواهر مثل بيع الرخص وبيع الكفالات. هذه مشكلة في المنظومة الثقافية للأفراد وقيمة العمل بالنسبة اليهم، وهذا جزء كبير من الخلل الذي تتحمّل مسؤوليته السلطة والمواطنون سواء بسواء.

3. عبد الوهاب الهارون:

مأزق التركيبة السكانية في كل دول مجلس التعاون الخليجي تحد كبير ويتناقض حقيقة مع كل أطروحات إصلاح الاختلالات الهيكلية في التركيبة السكانية في هذه الدول. فكلما

حاولنا التصدي لهذه التركيبة وجدنا أننا غير قادرين على الاستغناء عن العمالة الأجنبية. ولو فرضت علينا دولنا الحد من هذه العمالة في منازلنا لامتعضنا جميعًا، بمن في ذلك الجالسون في هذه القاعة، لأننا بنينا مساكن كبيرة وعودنا أولادنا وأنفسنا على وجود هذه العمالة لتخدمنا.

بالتالي لسنا مستعدين لتقبل هذا الأمر، لأن علينا اولا تغيير الثقافة السائدة في مجتمعاتنا وأنماط حياتنا كلها، بما في ذلك تصاميم منازلنا. من جهة أخرى، هناك مأزق واجهناه في الكويت عندما أصدرنا قانون الخطة التنموية الخمسية. كانت الخطة طموحة وتتحدث عن 36 مليار دينار للإنفاق في مختلف المجالات تتضمن مجموعة برامج تعنى ببناء الانسان في الجانبين الاجتماعي والاقتصادي، وإصلاح الخلل في التركيبة السكانية. وقد هدفت إلى رفع نسبة الكويتيين الذين كانوا يشكلون في 2008 نحو31 ٪ فقط من إجمالي عدد السكان إلى 31 ٪ بحلول عام 2014. لكن المشكلة التي واجهت تلك العملية أن تنفيذ البرامج التي تضمّنتها الخطة كانت تتطلب عمالة أجنبية بأعداد كبيرة جدا لأنه لم يكن ممكنًا العثور على كويتيين للعمل في قطاع التشييد والبناء أو في قطاع التنظيفات أو في قطاع الخدمات الصغيرة المساندة كالمطاعم وأعمال الحراسة وغيرها من الخدمات الضرورية. وتبيّن أن أي مشروع من المشاريع الاقتصادية التي تقدم خدمات ستواجه ضرورة الاستعانة بالعمالة الوافدة. كما هدفت الخطة إلى تشجيع العمالة الوطنية في القطاع الخاص، بل وتشجيع العمالة الوطنية على إيجاد أعمال حرة عبر دعم المشروعات الصغيرة. لكن تبيّن أيضًا أن هناك مشروعات كبرى لن يقبل أصحابها بتقييد استخدامهم للعمالة الأجنبية المتخصصة فيها. لذلك تجسّد المأزق في التضارب بين إنفاق حكومي عال ودعوة القطاع الخاص إلى انفاق مبالغ كبيرة جدًا ما يتطلب عمالة خارجية، وبين خطة تستهدف رفع نسبة الكويتيين إلى 34 ٪، وهو ما يتطلب خفض العمالة الموجودة بمقدار 100 ألف عامل أجنبي لكل 1 ٪ من النمو في نسبة السكان الكويتيين.

وقد حاولت اللجنة الإسكانية في مجلس التخطيط التصدي لهذه المشكلة، فقدّمت اقتراحات في حضور كل أصحاب العلاقة كوزارة الداخلية ووزارة الشؤون وهيئة المعلومات المدنية. ولكن، للأسف، فإن أصحاب المشروعات الصغيرة هم من دفعوا الثمن، إذ وضعت وزارة الشؤون قيودًا على استقدام هؤلاء للعمال، وكانت النتيجة أن كثيرين من هؤلاء ألغوا مشاريعهم، فيما بقي الباب مفتوحًا أمام تجار الإقامات.

4. صبيحة الجاسم:

ثلاث نقاط أود التركيز عليها: الخلل السكاني هو نتيجة الخللِ الاقتصادي، وبسبب طبيعة الأنشطة الإنتاجية السائدة في دول الخليج. والخلل يبقى مقبولًا إذا كان يخدم اقتصادًا منتجًا، يشكل المهاجرون أو الوافدون فيه قيمة مضافة لمجمل الأوضاع الاقتصادية والثقافية والمجتمعية، ولكن، للأسف، لا توجد جدية في إصلاح الخلل الاقتصادي.

هناك ظاهرة رصدناها في الكويت تتعلق بالنوع الاجتماعي. فالذكور عند الولادة يزيد عددهم على الإناث، ولكن في سن معينة يقل هذا العدد، ويرجع ذلك إلى حوادث السيارات والمخدرات وغيرها...

كل الحلول طرحت في شأن الخلل السكاني، وغيرها من قضايا ومشاكل التنمية. إلا أننا نعيش في دول تفتقد إلى قيادة حقيقية للتنمية. وما يوجد هو إعلام يزيف الحقائق، ويبرج عمل القيادة. نحن نعيش يومنا بلا رؤية ولا رغبة حقيقية في الإصلاح بكل جوانبه.

5. عمر الشهابي:

في رأيي، جزء أساسي من مشكلة الخلل السكاني تكمن في مصالح شخصية أنانية بحتة. إذا تطرقنا إلى الأمر على المستوى الفردي micro level نجد أن الجميع، تقريبًا، يستفيد من هذا الخلل، سواء عن طريق العمالة المنزلية أو عن طريق الشركات الصغيرة أو الكبيرة أو أصحاب القرار. وحتى في الدول المصدرة هناك أيضًا مستفيدون من العمالة الوافدة. ولكن بنظرة كلية macro level تتجلى مشاكل الخلل السكاني المجتمعية. المشكلة أن أغلب المصالح والحوافز تعمل على المستوى الفردي. على سبيل المثال، من مصلحة كل شخص يبني عمارة، أن يمتلك فيها محلين أو ثلاثة، وأن يأتي بوافدين ليعيشوا في العمارة ويديروا المحلات.

لكن إذا نظرنا إلى هذا الأمر على مستوى المجتمع تتجلى المشاكل، سواء لناحية الاضطهاد الذي يتعرض له الكثير من الوافدين، أو لجهة الهوية أو الأمن القومي، أو الاستهلاك المتصاعد للموارد الشحيحة في المنطقة، إلى غيرها من المشاكل المجتمعية. المشكلة، إذًا،

هي كيف نوازن بين مستوى المصالح الشخصية والمستوى المجتمعي، لأنه لا يوجد حاليًا من يمثل مصالح المجتمع ككل. وهنا تكمن المفارقة: كيف يمكننا إيجاد آليات تعمل على المستوى المجتمعي macro وليس المستوى الفردي.

النقطة الثانية هي قضية حقوق الوافدين المستحقة، وهي جزء لا يتجزأ من المسألة. أتفق مع الأستاذ عبد الجليل الغربللي على أن الطريقة التي يتم التعامل فيها مع الكثير من الوافدين لا تليق بالمجتمع الذي نتمنى أن نعيش فيه وان نكون جزءًا منه. والسؤال هو: كيف نتعامل مع هذه المسألة خصوصًا أن كثيرين يمرون عليها مرور الكرام؟

في رأيي، أن علينا أن ننظر إلى حقوق الوافدين كجزء رئيسي من حل مسألة الخلل السكاني، والوصول إلى نوعية الدولة والعقد المجتمعي الذي نطمح إليه. ولكن:

هل نريد أن تكون هناك هجرة منظمة تصل إلى التوطين؟ أم أن المسألة تقتصر على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والانسانية، أو إنها تتعدى ذلك إلى الحقوق السياسية؟ صراحة ليست لدي أجوبة جاهزة لكل هذه الأسئلة. لكن هذه التساؤلات والمواضيع الصعبة التي يتم التطرق إليها عادة يجب أن تطرح وأن تناقش حتى نصل إلى حل جذري ومستدام وعادل للقضية السكانية.

6. عامر التميمي:

لديّ تساؤلات حول ورقة الدكتور محمد علي رمضان. أولًا بالنسبة لعمر الوسيط: ذكرت أنه الآن 20 سنة تقريبًا، فمتى يصل إلى ثلاثين سنة في الإحصائيات التي عرضتها؟

السؤال الثاني حول موضوع معدل الخصوبة. ما هو هذا المعدل عند النساء في سن الإنجاب في الكويت، وكيف يمكن أن تساهم المرأة في سوق العمل في تخفيض الخصوبة بين النساء في سن الإنجاب؟ والسؤال الأخير: هل يمكن تعديل السياسات المالية أو التحولات الاجتماعية للسياسات المالية في الكويت بما يؤدي إلى تغيير السلوكيات في ما يتعلق بالزواج والإنجاب وبما يعقلن هذه السلوكيات أو يرشّدها بشكل أو آخر؟

7. عبدالعزيز سلطان

تحدث الدكتور الشهابي والدكتور محمد، في ورقتيهما، عن عدد السكان الأمثل والذي يتوافق مع الموارد الطبيعية والبيئية والبشرية والقدرات الإدارية للدولة ككل. كيف يمكن حساب عدد السكان الأمثل؟ هل هناك معادلة معينة؟ وماذا نريد أن نحقق؟ هل نريد نموًا عاليًا كما هي الحال في دبي، مثلًا، من دون اهتمام بالنسيج الاجتماعي وبما إذا كان الأجانب يشكّلون أقلية من السكان أم أكثرية؟ لا بد من دراسة تبعات مثل هذا الأمر وتحديد المعدل الاقتصادي الذي نريده سواءً على مستوى القطاع الخاص أو على المستوى المحلي. هذه الأمور تساعد في إجابتنا حول الحجم الأمثل للسكان.

نحن الآن أكثر من مليون بقليل. والسؤال: ما هي نسبة المساهمة الاقتصادية من المواطنين؟ ما هو حجم النمو المنتظر؟ من الممكن حساب هذه الأمور بطرق إحصائية كثيرة والأمر ليس صعبًا. في حالة الكويت، مثلًا، فإن عدد السكان في حدود ثلاثة ملايين وثمانية أعشار مليون نسمة، عدد الكويتيين بينهم نحو مليون وثلاثة أعشار المليون، وغير الكويتيين نحو مليونين وخمسة أعشار المليون بحسب المخطط الهيكلي قبل الأخير. ويتوقع أن يصل عدد سكان الكويت بحلول سنة 2025 إلى خمسة ملايين وثمانية أعشار مليون نسمة، والتخطيط كله مبني على هذا الأساس. السؤال: هل تستوعب الكويت هذا العدد من السكان؟ أعتقد بأن هذا خلل سكاني، وهذا أحد مفاهيمي للخلل السكاني الأساسي. المطلوب توافق عدد السكان مع الموارد الطبيعية والبيئية والمقدرات البشرية والمكون المجتمعي. هذا في الواقع ما نحتاج إلى توضيحه. لا أعرف ما هو عدد السكان الأمثل في الكويت، ولكن عندما أرى المشاكل التي نعانيها اليوم وعددنا ثلاثة ملايين وثمانية أعشار المليون، عندها يمكنني أن أتخيل حجم المشاكل التي يمكن توقعها عندما يصل عددنا إلى التقديرات الموضوعة.

أعتقد أنه لا يمكن مسايرة النمط الحالي من النمو المتواصل. نسبة النمو السكاني في حدود 4٪، معدل نمو عال وغير منضبط، فيما باب الهجرة مفتوح. لا يمكن الاستمرار في هذا الأمر لأن المزيد من الوافدين سيؤدي إلى مزيد من الضغط على الموارد المتاحة حاليًا، وهي موارد ناضبة.

8. محمد الرمضان:

لا بد أن ننطلق من حقيقة أساسية، وهي أن هذا الإقليم يعاني من نقص في موارده البشرية. ومع اكتشاف النفط وانتقالنا إلى مجتمع حضري، وُضعت برامج كبيرة جدًا، لم يكن في استطاعتنا تنفيذها إلا عبر استقدام عمالة أجنبية وصلت اعدادها وتركيبتها إلى ما وصلت إليه حاليًا. فيما لا نزال عاجزين عن تلبية حاجاتنا من العمالة المحلية الكويتية. هناك ثلاثة مواضيع أساسية. الأول هو ضرورة أن نعرف حجم الموارد الطبيعية المتاحة، لأن الكثير من التذمر والشكاوى من الخدمات والبنى التحتية سببه النمو العالي للسكان. نحن غير قادرين على تحمّل هذا الحجم السكاني وعلينا أخذ ذلك في الاعتبار. الأمر الثاني، وهو ضرورة الأخذ في الاعتبار الحجم الأمثل للسكان، والذي في ضوئه يمكننا تحديد العدد الأمثل للكويتيين والوافدين residual، وهذا يعتمد أساسًا على معدل النمو الاقتصادي الذي نطمح إليه. والاقتصاد يحتاج إلى عاملين مهمين: رأس المال والعمالة، ولا يمكن تحقيق نمو من دون توفير احتياجات الاقتصاد المحلي وأجزم بأن هناك عائدًا اقتصاديًا لوجود الوافدين وإلا لما استمررنا في طلب العمالة الوافدة.

ونؤكد على بعض النقاط التي ذكرت. اليوم يعمل في منازل الكويتيين نحو 604 آلاف خادم. هؤلاء يشكلون 32 ٪ من قوة العمل. هل تصدقون أن عدد العاملين في المنازل يفوق حجم الوافدين الذين يعملون في القطاع الحكومي؟ هذا وضع غير طبيعي يجب أن نواجهه.

في ما يتعلق بالعمر الوسيط والتوقعات المستقبلية، هناك مؤشرات كبيرة تدل على معدل انخفاض الخصوبة الكلية، وهو اليوم في حدود 4.5، وهي آخذة في الانخفاض منذ فترة طويلة، وهذا أمر إيجابي يساعد على تحسين ورفع معدل العمر الوسيط. وتقديراتي أنه بحلول عامـ 2050 سيبلغ العمر الوسيط نحو 26,9، بمعنى أن عدد السكان اليافعين يتجه إلى أن يكون أكبر مما هو عليه حاليًا، وهذا أمر إيجابي.

السياسات المتبعة تشجّع على الزواج وتكوين الأسر، والزواج له أبعاد مالية على الدولة وله تأثيرات على النمو السكاني. هناك منطلقات أساسية تركز على المتغيرات السكانية التي تؤثر في النمو. السيطرة على النمو السكاني هو المدخل، وهو لا يتم إلا عن طريق التحكم

بالهجرة وفق احتياجاتنا الحقيقية. نعرف أن هناك أكثر من 100 ألف رخصة تجارية. لو أن كل كويتي اشتغل في رخصته وخلق فرص عمل حقيقية للكويتيين لحللنا تلك المشكلة. وإلا ما فائدة المشاريع الصغيرة التي ينفذها كويتيون ويستقدمون في سبيل ذلك مزيدًا من الوافدين؟ التنمية يفترض أن تركز على التنمية البشرية. ما نفعله هو اننا ننمّي موظفين ونعجز عن خلق طاقة بشرية قادرة. نحن نُعلم الناس لكي نوظفهم في القطاع الحكومي، وهذا أمر له انعكاسات مالية سلبية.

الأستاذ جاسم أثار قضية النمو الحالي وكيف ننمو. إيران اليوم تحاول توجيه انتاجها النفطي للتصدير لتوفير العملة الصعبة، ولا تريد استهلاكه لتلبية احتياجاتها المحلية من الطاقة، لهذا اتجهت إلى الطاقة النووية. هل يمكن أن نصل إلى مثل هذا الوضع. في وضعنا الحالي سنستهلك انتاجنا النفطي، وعندما تقل الإيرادات والموارد، سنشهد ازديادًا في الصراعات حول نصيبنا من هذه الموارد، وهذا أمر خطر طبعًا.

***

الفصل الثالث:

سياسات وآليات مواجهة الخلل السكاني المتفاقم في دول مجلس التعاون: حالة قطر

محمد هلال الخليفي

سياسات وآليات مواجهة الخلل السكاني المتفاقم في دول مجلس التعاون: حالة قطر

محمد هلال الخليفي

1. مقدمة

في عام 1983 كتب الأخ علي خليفة الكواري عن متطلبات تصحيح الخلل السكاني قائلًا: «إن وجود الحد الأدنى من الإرادة المجتمعية بشقيها، الإرادة الاجتماعية والإرادة السياسية، هي الشرط الأولي والجوهري لإمكانية ترشيد احتياجات البلد من القوى العاملة [وهو] إن لم يكن أمرًا سهلًا فإنه ليس بالأمر المستحيل»[1]. وهو عندما كتب ما كتب كان عدد السكان 256 ألف نسمة، يمثل المواطنون منهم 37 ٪ والعرب 16 ٪ والأجانب 47 ٪[2]. وبعد ذلك بخمسة وثلاثين عامًا لم يعد الأمر عند الأخ علي محاولة لفهم أفضل لأسباب الخلل السكاني، بل أصبح «الخلل السكاني اعتداء على حقوق المواطن»[3]، يتطلب ما هو أكثر من محاولة الفهم!.

وبين القول الأول والقول الثاني، وبعدهما، سال حبر كثير، ودارت حوارات طويلة وعديدة عن الخلل نفسه. وما زلنا نبحث عن سياسات وآليات لمواجهة الخلل السكاني. وبعد، فإن تراكم الخلل السكاني عبر السنوات الممتدة أكثر من نصف قرن قد يوحي للناظر العابر بأنه مشكلة عصية على الحل، مثلها مثل بعض علل الجسد البشري، يتعايش معها

(1) علي خليفة الكواري. نحو فهم أفضل لأسباب الخلل السكاني في أقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط. ط1 الكويت، ص 48. 1983

(2) المرجع نفسه. ص 12

(3) علي خليفة الكواري. الخلل السكاني إعتداء على حقوق المواطن. صحيفة العرب القطرية. 10 أبريل 2008 العدد 7242.

الفرد لكن من دون أن يبرأ منها. وهي نظرة كوّنها طول الأمد على الخلل وترسخه وتفاقمه رغم كثرة الحديث عنه.

والحق أن الخلل السكاني سيظل مشكلة مؤرقة لمن يهتم بالشأن العام، ويهمه أن يكون المواطنون هم التيار السائد والقائد في مجتمعهم «وأن تكون هويتهم هي الهوية الجامعة ولغتهم هي اللغة السائدة، ومصالحهم المشروعة عبر الأجيال وحماية مصير مجتمعهم من التفكك والنكوص هي محط الخيارات والموجّه للقرارات العامة وعلى رأسها السياسة السكانية».[1]

إن ظاهرة الخلل السكاني، مثلها مثل غيرها من الظواهر، هي نتيجة أسباب تحكمها وتؤثر فيها، تظل قائمة ما دامت العوامل التي أنتجتها كذلك، وتزول بزوالها. ويهمنا هنا، ونحن نحاول أن نفكر في العمل الذي ينبغي لإصلاح هذا الخلل، أن نركز الذهن على عامل حاكم أثر وما زال على تعميق الخلل، هذا العامل هو غياب إرادة سياسية لوقف الخلل وتصحيحه.

لذا فإن الخطوة الأولى لإصلاح الخلل السكاني هي في تغيير السبب الأول الذي أدى إلى الخلل، المطلوب توافر الإرادة السياسية التي تترجم إلى خطة محددة الأهداف واضحة الخطوات تعبر عن نفسها في أرقام قابلة للقياس والمتابعة.

وإذا كان لا بد من قول في سياسات وآليات لتصحيح الخلل، فإنني أدعو إلى التفكير في بعض التصورات الأولية التي تضمنتها الورقة. وتسهيلًا للنظر، فقد قسمت الورقة إلى جزئين رئيسين: تناولت في الأول أصل الخلل السكاني وتفاقمه، وعرضت في الجزء الثاني آليات تصحيح الخلل، عبر مداخل ثلاثة لإصلاح الخلل السكاني، وهي: **الخفض، والإحلال، والتعبئة**.

---

(1) المرجع نفسه.

2. أصل الخلل السكاني وتفاقمه

يعود أصل الخلل السكاني في قطر إلى التغيرات التي طرأت على طبيعة وحجم قوة العمل، التي نتجت عن مجموعة من العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية على أثر استخراج النفط وتصديره [1].

وهي تغيرات نشأت في ظل ظرفين أساسيين ساعدا على إحداثها. أولهما هو أن قوة العمل القطرية التي انتقلت من سفن الغوص للعمل في شركة النفط تميزت بخاصيتين من حيث الكم والكيف، فهي من جانب قليلة العدد مقارنة بحجم الطلب على قوة العمل في القطاع النفطي، وهي من جانب آخر تنقصها المعرفة والخبرة بالعمل في هذا القطاع[2]. ثانيهما هو الطابع المفاجئ والسريع لهذه التغيرات التي نقلت المجتمع من وضع إلى آخر مختلف بصورة تامة وفي فترة قياسية لم تسمح له بالتواؤم والتكيف الإيجابي معها.

وقد ساهم النظام السياسي الاقتصادي الاجتماعي الذي تبلور، بعد تصدير النفط وجني عوائده، في تفاقم الخلل السكاني عامًا إثر عام[3]. يفسر ذلك ليس فقط غياب إرادة سياسية

---

(1) كان السكان في المجتمع القطري، قبل استخراج النفط وتصديره، من حيث العدد والجنس والجنسية، في توازن واستقرار تحكمه قوانين الطبيعة من مواليد ووفيات، وظروف الحياة الاقتصادية المرتبطة بما تقدمه البيئة الطبيعية. وقد ظل الوضع على هذا الحال إلى نهاية الثلث الأول من القرن العشرين. إذ تغير السكان بعد ذلك التاريخ متجهًا إلى الانخفاض نتيجة تدهور الغوص مصدر الحياة، وظهور فرص عمل في دول الجوار (البحرين والسعودية والكويت) بعد اكتشاف النفط. فانخفض عدد السكان من 30 ألفًا إلى 16 ألفًا في نهاية العقد الخامس من القرن ذاته.

(2) كرس هذا الضعف في قوة العمل القطرية، السياسة التي اتبعتها شركة النفط بإهمالها تدريب القطريين على نحو يمكنهم من اتقان صناعة النفط والمهن المرتبطة بها.

(3) أنظر عمر هشام الشهابي. اقتلاع الجذور – المشاريع العقارية وتفاقم الخلل السكاني في مجلس التعاون لدول الخليج العربية. مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت – لبنان، ط1 – مايو 2012. ص 43 وما بعدها فهو يرى أن «بروز الصناعة النفطية والنظام السياسي المتحكم فيها هما العنصران الرئيسيان اللذان أديا إلى إعادة تركيب المجتمع بطريقة جذرية كليًا، وكان لمن يتحكم في إيرادات الصناعة النفطية ورؤوس الأموال المنبثقة منها النفوذ الأكبر في تشكيل سمات المجتمع الأساسية... وأهم العوامل التي ظهرت مع تطور صناعة النفط في المنطقة والتي رسمت ظاهرة التركيبة السكانية في الخليج هي:

تدفق كمية هائلة من رؤوس الأموال الناتجة من ريع النفط، تركز التحكم فيها واستثمارها محليًا في أيدي متخذي القرار والطبقة المتنفذة ماليًا.

على الصعيد الداخلي، أدت إيرادات النفط إلى فك الاعتمادية الاقتصادية التاريخية بين متخذي القرار وباقي=

تنتقل من الوعي بالخلل السكاني إلى وقفه وتصحيحه عبر استراتيجية وطنية حقيقية على مدى العقود الماضية، ولا التراجع المستمر في نسبة المواطنين من إجمالي السكان، بل التشريع القانوني لمثل هذا الخلل! (قانون تملك غير القطريين).

فهو نظام تحكمت فيه مجموعة من الأفراد، تربعت على هرم (السلطة)، وسيطرت على موارد المجتمع وسخرتها لخدمة مصالحها. واستبدّت بالقرار العام ووظفته بناء لرغباتها بصرف النظر عن حاجات المواطنين. واستخدمت الوظيفة العامة لحفظ استقرارها السياسي، وأداة لكبح أي مطالب وطنية للمشاركة في القرار العام، مما أدى إلى انقسام سوق العمل إلى سوقين متمايزين، خاص وعام، وتركز قوة العمل المواطنة في القطاع العام[1]، وإلى تهميش قوة العمل المواطنة.

وقد ترتب على ذلك أن حجم الإنفاق وأوجهه لا تحكمها حاجات المواطنين بقدر ما توجهها رغبات من بيده القرار العام. وأوضح مثال يمكن أن يقدم لذلك الإنفاق في قطاع الإنشاءات، الذي تضاعفت قوته العاملة خلال ثماني سنوات (1997 - 2004) من 55.942 إلى 117.049، ثم زادت بعد أربع سنوات أربعة أضعاف إلى 545.929، مشكلة بذلك 46.6٪ من حجم قوة العمل لسنة 2008 [2]. وهذا مطار الدوحة الدولي الجديد قد صُمم ليستوعب

=شرائح المواطنين، وأصبح في إمكان متخذي القرار استعمال هذه الإيرادات لتشكيل العلاقات الاجتماعية والاقتصادية وأجهزة الدولة الرسمية بالطريقة التي تصب في مصلحتهم.

تدني قدرة وجاذبية المواطنين على تلبية احتياجات رؤوس الأموال المحلية من حيث كمية ونوعية الأيدي العاملة، مفسحة المجال لاستقطاب العمالة الأجنبية بشكل موسع بناء على الخبرة المكتسبة في هذه الظاهرة من حقبة التواجد البريطاني والأمريكي.

توظيف التركيبة السكانية، بشقيها من المواطنين والأجانب، في خدمة متطلبات رؤوس الأموال في المنطقة ومتخذي القرار، وإضعاف دور بقية المواطنين والأجانب في المحاور الاقتصادية والاجتماعية والسياسية». ص 53

(1) لقد جاءت الزيادة الأخيرة (القرار الأميري رقم 50 لسنة 2011) في رواتب العاملين في المؤسسات الحكومية والمؤسسات العامة بعد ثورات ما سُمي بالربيع العربي معاكسة للاستراتيجية الوطنية! ذلك أن هذه الأخيرة قد اعتبرت «التقريب بين الأجور في القطاعين العام والخاص» أحد الحلول لتشجيع القطريين على الالتحاق بالقطاع الخاص.

(2) أنظر تعقيبنا المنشور في: عمر هشام الشهابي. اقتلاع الجذور - المشاريع العقارية وتفاقم الخلل السكاني في مجلس التعاون لدول الخليج العربية. مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت - لبنان، ط1 - مايو 2012. ص 195 - 201

أكثر من 50 مليون راكب سنويًا، ويحتاج إلى أكثر من 50 ألف عامل لتشغيله، وهذا رقم لا يمكن أن توفره قوة العمل المواطنة. والسؤال: هل قطر في حاجة إلى مطار بهذا الحجم؟! وهل تخصيص أكثر من 14 مليار دولار لإنشاء المطار يعبر عن استثمار أفضل للمال العام؟! وهل كان الخلل السكاني ضمن دائرة من اتخذ قرار إنشائه؟! وهذه مدينة لوسيل مثل آخر على أن تخصيص الإنفاق لا تحكمه حاجات المواطنين. فالمدينة تبلغ مساحتها الإجمالية 38 كيلومترًا مربعًا وصممت لتستوعب 450 ألف نسمة (200 ألف ساكن و170 ألف موظف، و80 ألف زائر). فهل يمكن أن يكون الخلل السكاني ضمن دائرة من فكر في المشروع؟! ومثل ثالث في استضافة قطر لكأس العالم 2022 لا يحتاج إلى تعليق!

3. آليات وسياسات تصحيح الخلل السكاني

1.3. الخلل السكاني وآليات تصحيحه على المستوى الرسمي

نستطيع أن نقرر أن الخلل السكاني وآثاره السلبية ليست غائبة عن وعي صناع القرار في مستوياتهم المختلفة. نستمد ذلك أولًا مما تقوم به وزارة الداخلية بخصوص جنسيات الوافدين. إذ تحاول أن توجد توازنًا بين أعداد العمالة الوافدة عبر السماح بالاستقدام من جنسية ما وتمنع من جنسية أخرى.[1] وهذا يدل على إدراك المسؤولين للمخاطر المحتملة المترتبة عن حصر العمالة في جنسية واحدة. علاوة على ذلك، فإن التأشيرة التي تمنحها الدولة للعمالة الوافدة هي تأشيرة (زيارة عمل). وهي بذلك تحاول أن تنفي عن العمالة الوافدة صفة العمالة المهاجرة.

والدليل الأقوى على وجود هذا الوعي بالخلل السكاني نستمده مما تنشره اللجنة الدائمة للسكان من تقارير ودراسات. فالسياسة السكانية لدولة قطر تؤكد أن غايتها الرئيسية الثانية هي «تصحيح اختلال التركيبة السكانية بما يؤدي إلى زيادة نسبة المواطنين بين مجموع السكان»[2]. ويتحدث تقرير اللجنة الدائمة للسكان (حالة سكان قطر 2010)[3] عن أعداد

(1) هذه معلومة يلاحظها كل من يتقدم للحصول على تأشيرة استقدام عمالة أجنبية.

(2) السياسة السكانية لدولة قطر. اللجنة الدائمة للسكان. ط1 2009، ص 15.

(3) حالة سكان قطر 2010، عام على انطلاق السياسة السكانية. ص 14، 18، 19، 29.

العمالة الأجنبية باعتباره «**من العوامل المؤرقة**» وذلك نظرًا «**لتأثيراته السلبية في مختلف الجوانب الاجتماعية والثقافية والسكانية**». وهي تنظر إلى الارتفاع غير الطبيعي لمعدل النمو السكاني بأنه يشكل «**اختلالًا عميقًا**» ومصدرًا لأخطار مستقبلية. كما يشير تقرير اللجنة الدائمة للسكان (حالة سكان قطر 2011) إلى أن «ما يميز الإصدار الجديد لهذا العام عن تقرير حالة سكان قطر هو أخذه في الاعتبار ملاحظات ومرئيات واقتراحات السادة الوزراء بشأن تقرير حالة سكان قطر 2010 الذي تم عرضه في الجلسة العادية لمجلس الوزراء الموقر (36) بتاريخ 15/ 12/ 2010 والذي لاقى اهتمامًا كبيرًا من قبلهم...».

يكفي ذلك بيانًا أن الخلل السكاني ليس بعيدًا عن وعي صانعي القرار ومتخذيه. البعيد حقًا هو تحويل هذا الوعي إلى استراتيجية وطنية لمعالجة الخلل السكاني[1].

3. 2. الخلل السكاني وآليات تصحيحه على المستوى الشعبي

توصلت دراسة ميدانية[2] عن «الوعي السكاني في المجتمع القطري» إلى عدد من النتائج في شأن درجة الوعي بمشكلة الخلل السكاني وآليات تصحيحه نشير إلى بعضها في هذه الفقرة . فقد بينت الدراسة أن الأغلبية الساحقة من القطريين (عينة الدراسة) يعتقدون أن قطر تعاني من مشكلة سكانية.

(1) لقد أشرت آنفًا إلى دور الحكومة في تفاقم الخلل. كذلك أيضًا ناقشت في مقالات سابقة السياسة السكانية لدولة قطر والاستراتيجية الوطنية الخاصة بقطاع العمل. أنظر صحيفة العرب القطرية 28،27/ 7/ 2011 و10،11/ 8/ 2011

(2) اللجنة الدائمة للسكان. الوعي السكاني في المجتمع القطري – دراسة ميدانية لمعارف القطريين واتجاهاتهم نحو القضايا السكانية. ط1. 2012.

جدول رقم (1): إحصاء حول الرأي في وجود مشكلة سكانية في المجتمع القطري

	ذكور	إناث	المجموع	٪
نعم	431	225	656	82.3
لا	76	26	102	12.8
لا أدري	22	17	39	4.9
المجموع	529	268	797	100

وقد طرحت على أولئك الذين أجابوا بنعم تسعة مظاهر تمثل مظاهر محتملة للمشكلة السكانية تمثلت في التالي: «زيادة أعداد الوافدين أكثر من اللازم»، و«الخطر الذي يهدد الهوية الوطنية»، و«ارتفاع نسبة الطلاق بين القطريين» و«الضغط على الموارد (مياه/ طاقة) والخدمات (الصحية والتعليمية والطرق)»، و«مزاحمة الوافدين للقطريين في الحصول على فرص العمل»، و«سكن العزاب في مناطق سكن العائلات»، و«وجود أعداد كبيرة من العمالة السائبة (الهاربة)»، و«كثرة أعداد العمالة المنزلية»، و«عدم كفاية المستشفيات والأسرة والمراكز الصحية لتلبية احتياجات الأعداد المتزايدة من السكان»، فاختار أكثر من الثلثين جميع البدائل باعتبارها تمثل مظاهر للمشكلة السكانية التي تعاني منها قطر.

وللنظر في سلوك أفراد المجتمع من المشكلة السكانية، طرحت الدراسة سؤالًا يكشف عن السلوك المحتمل الذي يمكن أن يقفه الفرد في حال عرض عليه الموقف التالي: إذا كانت لديك شركة أو عمل خاص يتطلب عمالة وافدة، وطلب منك أن تخفض عدد عمالك حفاظًا على التركيبة السكانية، ماذا تفعل؟ هل 1) تستجيب ولو أدى ذلك إلى خفض دخلك؟ أم 2) ترفض وتطالب بحرية استقدام العمال؟ أم 3) تبحث عن طريقة لتحديث وسائل العمل بحيث تكتفي بعدد أقل من العمال مع الحفاظ على مستوى دخلك؟

لقد كانت إجابة أغلبية أفراد العينة (84.4 ٪) هي الخيار الثالث الذي يبحث عن وسائل حديثة لخفض عدد العمال.

وطرحت الدراسة على أفراد العينة الذين يعتقدون بإمكانية الحد من استقدام العمالة مع استمرار خطط التنمية مجموعة من الخيارات للحد من العمالة. اختار 97.4 ٪ منهم محاربة الإتجار بالعمالة الوهمية، و95.6 ٪ منهم تحديث وسائل الإنتاج، و95.6 ٪ منهم تدريب القطريين على القيام بجميع أنواع العمل، و93.4 ٪ منح العاملين من القطريين في الأعمال اليدوية امتيازات خاصة.

كما أظهر المبحوثون وعيًا كبيرًا في ما يتعلق بالأبعاد الثقافية لوجود الأعداد الكبيرة من القوى العاملة الوافدة. فقد وافق نحو 94 ٪ على القول بأن الحفاظ على ثقافة المجتمع وهويته أهم من التوسع العمراني... وفي السياق الثقافي وافق على القول بوجوب الاعتماد على العمالة الوافدة العربية أكثر من الأجنبية نحو 89 ٪.

3.3. تصحيح الخلل السكاني

إن تصحيح الخلل السكاني الذي تراكم طوال عقود، وبُنيت على أساسه مصالح كثيرة، وتشكلت معه اتجاهات وعادات، لا يمكن تغييرها بين ليلة وضحاها، بل يحتاج إلى زمن ليس بالقصير، ويحتاج قبل ذلك إلى تضحيات جسام، وصبر وتحمل. وهو أمر ليس بالمستحيل إذا صدقت النوايا، وقَوِي العزم، وغَلُبت المصلحة العامة .

وإذا كان مُصيبًا تشخيصنا للأسباب التي أدت إلى الخلل وتفاقمه، فإن تصحيح الخلل هو في الواقع إزالة للأسباب التي أحدثته. ولقد سبقت الإشارة إلى أن غياب إرادة سياسية لوقف الخلل وتصحيحه كانت أحد أسباب تفاقم الخلل السكاني. وعلى هذا الأساس فإن وجود هذه الإرادة هو أهم متطلب لذلك. وهي بمثابة الشرط الوجودي لما عداها من متطلبات.

وانطلاقًا من هذا الإدراك لأهمية الإرادة السياسية فإننا نقترح - في حال وجودها - إنشاء هيئة وطنية تقوم بأدوار تخطيطية ورقابية تتبع ولي العهد مباشرة، تنحصر مهمتها في إصلاح الخلل السكاني. ونرى أن هذه التبعية ستمنحها القوة الكافية لإنفاذ ما تصل إليه من قرارات وما تضعه من سياسات، أكثر مما لو كانت إدارة في وزارة، أو لجنة من اللجان.

ويمكننا أن ننظر في مداخل ثلاثة لإصلاح الخلل السكاني هي: **الخفض، والإحلال،**

والتعبئة. هذه المداخل تقوم على فرضيات ثلاث. فخفض عدد السكان يفترض أن عدد السكان الحالي زائد على الحاجة، أو أن هناك تقنيات حديثة يمكن الاستعاضة بها عن العدد المزمع خفضه من السكان. أما الإحلال فيقوم على افتراض أن قوة العمل المواطنة و/ أو العربية قادرة على شغل مكان قوة العمل غير العربية. فيما يقوم المدخل الثالث (التعبئة) على افتراض أن لدى المجتمع من الطاقات غير المشاركة في قوة العمل، أو أنها مشاركة في قوة العمل ولكن بمعارف ومهارات متواضعة[1]، وأن هناك إمكانية لجعل الفئة الأولى تشارك بصورة أكبر، ورفع كفاءة الفئة الثانية.

1.3.3. الخفض

إن الغاية الرئيسية من تصحيح الخلل السكاني هي أن يكون المواطنون هم التيار السائد والقائد في المجتمع وليس أقلية ضمن أقليات. وبناء على ذلك، فإن كل المداخل تقود في النهاية إلى خفض الحجم الكلي للسكان الوافدين. ومع ذلك فإن لهذا المدخل وظيفته في الخفض المباشر للعمالة، وهو يقوم على افتراض أن عدد السكان الحالي زائد عن الحاجة.

ولكي نثبت أو ننفي هذا الافتراض فإننا في حاجة إلى أن ننظر في حجم وخصائص قوة العمل غير القطرية. ماذا تكشف لنا الإحصاءات العامة؟ يبين التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2010 (أنظر الجدول رقم 2) أن العاملين في قطاع التشييد يشكلون 42.2 ٪ من حجم قوة العمل.

والسؤال الذي يطرح نفسه: هل توجد حاجة حقيقية لهذا الحجم من العاملين في قطاع التشييد؟ من جانب آخر، تكشف الإحصاءات أن عدد الوحدات السكنية المغلقة والخالية يصل إلى 48111 وحدة، أي 18.6 ٪ من مجموع عدد الوحدات السكنية. وهذا دليل أول على أن الإنشاءات زائدة عن الحاجة. كذلك أيضًا نجد أن مشروعات سكنية ضخمة الحجم مثل اللؤلؤة ولوسيل وغيرهما قد شرع في تشييدها لتستوعب ما يزيد على 250 ألف نسمة، هي في الواقع لا تعبر عن حاجات حقيقية للسكن بقدر ما تعبر عن مصالح فردية. وبالتالي فإن العمالة التي شيدتها والسكان الذين خُطط لاستقطابهم، عدد في الأساس زائد على الحاجة العامة.

(1) تمت معالجة هذه النقطة في الجزء الخاص بالتقطير.

ولو نظرنا في واحدة من أهم خصائص قوة العمل غير القطرية وهي المستوى التعليمي (أنظر الجدول رقم 3) سنجد أن 12.2 ٪ من قوة العمل تحمل شهادة جامعية فأعلى، وتبلغ نسبة الذين لا يحملون أكثر من الشهادة الابتدائية 54.6 ٪، وإذا أضفنا اليهم الذين يحملون الشهادة الإعدادية فستصل نسبتهم إلى 65.3 ٪ من قوة العمل.

جدول رقم (3) قوة العمل غير القطرية (ذكور وإناث) حسب الحالة التعليمية

	أمي	يقرأ ويكتب	ابتدائية	إعدادية	تدريب مهني	ثانوية	دبلوم فوق الثانوي	جامعي فأعلى	المجموع
ذكور	38,492	284,289	268,608	114,113	22,497	195,154	28,783	119,037	1,070,973
إناث	4,878	39,451	18,779	14,659	230	18,499	4,525	27,104	128,125
المجموع	43,370	323,740	287,387	128,772	22,727	213,653	33,308	146,141	1,199,098
٪	3.6	27.0	24.0	10.7	1.9	17.8	2.8	12.2	100

ولو نظرنا إلى هذه الإحصاءات من زاوية قطاع العمل (أنظر الجدول رقم 4)، سنجد أن نسبة غير القطرين في القطاع الحكومي 54.6 ٪ من العاملين لا يتجاوز مستواهم التعليمي الثانوية.

جدول رقم (4) السكان غير القطريين العاملون في الإدارة الحكومية 15 سنة فاكثر حسب الجنس والحالة التعليمية

	أمي	يقرأ ويكتب	ابتدائية	إعدادية	تدريب مهني	ثانوية	دبلوم فوق الثانوي	جامعي فأعلى	المجموع
ذكور	792	4552	4979	3893	291	9094	1701	12748	38,050
إناث	44	108	120	110	5	642	416	5617	7062
المجموع	836	4660	5099	4003	296	9736	2117	18365	45,112
٪	1.8	10.3	11.3	8.9	0.7	21.6	4.7	40.7	100

وما ينبغي أن نلاحظه وننتبه إليه هو أن عددًا كبيرًا من قوة العمل هو لخدمة قوة العمل الوافدة! لذلك شبهت الخلل السكاني بكرة الثلج المتدحرجة من أعلى الجبل، تستمر في الكبر بفعل عملية التدحرج إلى أن يعترضها ما يوقفها. كذلك الحال بالنسبة لقوة العمل الوافدة. فكل عمالة جديدة تدخل البلد في حاجة إلى قوة عمل أخرى تخدمها. وهكذا دواليك، وهي لا يمكن أن تتوقف إلا بإرادة سياسية تقرر إيقافها.

وهكذا يتبين أن عدد السكان الحالي زائد عن الحاجة. فنسبة كبيرة من العمالة جلبت لتنفيذ مشاريع لا تعبر عن حاجة حقيقية للمجتمع، ومعظم العمالة منظورًا إليها من زاوية مستواها التعليمي لا يمكن أن تشكل إضافة إلى المجتمع، ولا أن تكون ضمن ما يمكن أن يستهدفه المجتمع من العمالة الوافدة. كما أن زيادتها لا تخضع لاستراتيجية سكانية تعبر عن حاجة المجتمع إلى القوى العاملة، بل تخضع لمصالح فردية تنظمها إجراءات وآليات غير معنية بموضوع الخلل السكاني.

إذا كان عدد السكان الحالي زائدًا عن الحاجة، وهو يخضع في زيادته لآليات تدفق غير معنية بما تحدثه من خلل سكاني، فإن محاولة للنظر في تصحيح الخلل لا بد أن تبحث في الوسائل والآليات والأولويات التي يمكن بها تحقيق هذا الخفض ونعرضها في ما يلي.

استخدام التقنية الحديثة

تشير استراتيجية قطاع سوق العمل إلى «أن إنتاجية قوة العمل القطرية في الوقت الحالي قريبة من مستوياتها في بلدان المقارنة [*تقارن الاستراتيجية بين قطر والنرويج وسنغافورة*] وبالذات في القطاعات التي تعتمد على المعرفة بكثافة. ولكنها أقل منها بالنسبة للقطاعات التي تعتمد على العمالة غير الماهرة نظرًا إلى سهولة حصول الشركات على عمالة وافدة غير ماهرة بأجور منخفضة وتشكل غالبية قوة العمل»[1]. لذلك فإن «الانتقال نحو طرق الإنتاج المتقدمة تقنيًا [سيؤدي] إلى زيادة إنتاجية قوة العمل»[2]، وتطرح تنفيذًا لذلك «تصميم استراتيجية إنتاجية قوة العمل وتنفيذها لزيادة المشاركة الفعالة للقطريين

(1) استراتيجية قطاع سوق العمل. 2011 – 2016، ص 35.

(2) المرجع نفسه.

وغير القطريين عبر استخدام طرق إنتاج قائمة على التقنية. وستصف الاستراتيجية وتطبق التغيرات القانونية والتنظيمية والسياسات التي تدعم زيادة إنتاجية العمل. وستضم هذه الاستراتيجية التدابير التي تزيد من جاذبية استخدام العمالة الماهرة وتخفف من تكاليف استثمارات رأس المال»[1].

وهكذا يعتبر استخدام الوسائل التكنولوجية الميكانيكية والالكترونية الحديثة وتطبيقاتها المختلفة أحد الوسائل الهامة التي يمكن استخدامها لخفض قوة العمل الوافدة. ويمكننا أن نرصد العديد من الأمثلة لمجالات عمل يمكن أن تساهم بها الآلة في خفض حجم قوة العمل، منها: الأعمال الإدارية، العمليات البنكية، المحلات التجارية، محطات الوقود، أعمال السفر، التشييد والبناء... وغيرها مما يمكن أن تحل فيه الآلة محل الإنسان. فالسحب والإيداع باستخدام الصراف الآلي، وحجز تذاكر السفر، والفنادق، وغيرها، خدمات تقلل من الحاجة إلى استخدام قوة العمل المباشرة. كذلك يمكن تصنيع الكثير من مستلزمات التشييد والبناء، خارج مواقع العمل وبواسطة مصانع تعتمد الآلات في إنتاجها.

وما ينبغي أن ننبه إليه في هذا الصدد هو أن الاستعاضة بالآلة عن الخدمة المباشرة لا يمكن أن يتم في جميع الحالات بصورة تلقائية[2]. بل لا بد وضع مجموعة من الدوافع التي توجه الفرد إلى استخدام الآلة عبر رفع تكلفة توفير الخدمات التي تتم عن طريق عمال أو موظفين. على سبيل المثال، فإن رفع تكلفة خدمة تعبئة وقود السيارات التي يقوم بها عمال عن تلك التي تتم بطريقة ذاتية وبواسطة استخدام البطاقات؛ ورفع تكلفة خدمة الحجز التي تتم في مكاتب السفر عن تلك التي تتم بواسطة المواقع الإلكترونية، كل ذلك سيوفر بدائل أرخص، وبالتالي سيقلل من حجم الطلب على الخدمات التي تقدمها مؤسسات تعتمد موظفين متخصصين، مما سيضطر صاحب المؤسسة إلى خفض

---

(1) المرجع نفسه.

(2) تقدم سنغافورة وماليزيا مثالين عن الدول التي اتخذت إجراءات تخفض من إمكانية توظيف الشركات لعمالة غير ماهرة بأجور منخفضة عبر فرض الرسوم عليها. ويبين الشكل 14 الدعامات الثلاث التي تستخدمها سنغافورة في ذلك. إذ تعتمد على فرض رسوم وتحديد الحصص وإصدار رخص العمل لتدفع الشركات إلى زيادة استخدام التقنية في طرق الإنتاج. المرجع نفسه، ص 39، كما تقترح الاستراتيجية استخدام نظام النقاط المطبق في أستراليا وكندا باعتباره أحد «آليات تزيد جاذبية العمالة الأجنبية الماهرة».

العمالة لديه خفضًا للتكلفة. وخفض العمالة في قطاع معين سيقود إلى خفضها في قطاعات أخرى وهكذا.

رفع تكلفة العمالة الوافدة

وهي من الوسائل التي يمكن أن تستعمل لخفض الاستخدام الكثيف للعمالة الوافدة، أو للعمالة غير الضرورية. فمعلوم أن الدولة تتحمل تكاليف يُعفى منها صاحب العمل مثل البنية التحتية من شوارع وتمديدات كهرباء ومياه وصرف صحي ونظافة عامة وأمن وصحة وغيرها من الخدمات المرتبطة بها. وتحميل هذه التكاليف إلى صاحب العمل في شكل رسوم وضرائب، بناء على عدد العاملين الذين يعملون لديه، سيدفعه إلى التفكير في تدابير يخفف بها من تكلفته و/ أو يحملها للمستفيدين من خدماته أي باقي أفراد المجتمع. وهذا بدوره سيدفع الأفراد إلى إعادة النظر في طريقة حياتهم ومعيشتهم التي تتأثر من دون شك برخص الخدمات التي يحصلون عليها.

كذلك يمكن رفع تكلفة تأشيرات الدخول والإقامة بصورة مباشرة. ويمكن البدء بالأعمال الهامشية التي لا تؤثر على حركة الحياة اليومية لأفراد المجتمع، مثل العمال الذين يقومون بغسل السيارات، والباعة في محلات زينة السيارات الخ.

إلغاء نظام الكفيل

لقد أشرت سالفًا إلى دور الاستخدام السلبي لنظام الكفيل في تفاقم الخلل السكاني[1]. وعلى هذا الأساس فإن تعطيل هذا الدور سيساهم في الحد من الآثار السلبية لهذا النظام. وإذ نناقش إمكانية هذا الإجراء، فإن ما ينبغي علينا ملاحظته هو أن هذا النظام مرتبط في الأساس بتنظيم دخول وخروج الأجانب. يبين ذلك أن أول قانون صدر بهذا الخصوص كان معنيًا أكثر بدخول الأجنبي وإقامته في قطر، ولم يتطرق إلى موضوع الكفيل إلا عرضًا. (القانون رقم 3 لسنة 1963 لتنظيم دخول وإقامة الأجانب في دولة قطر). ولم يبرُز موضوع

(1) محمد هلال الخليفي. الخلل السكاني.. من يوقف كرة الثلج؟ في: علي خليفة الكواري. تنسيق وتحرير. الشعب يريد الإصلاح في قطر... أيضًا. بيروت – لبنان. ط 1.

الكفيل إلا في القوانين اللاحقة، ابتداء من القانون رقم 3 لسنة 1984 بتنظيم كفالة إقامة الأجانب وخروجهم. وانتهاء بالقانون رقم 4 لسنة 2009 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم. ففي هذه القوانين أصبحت علاقة الكفالة مركز التنظيم. فالقانون يشترط «على كل وافد... أن يكون له كفيل» (المادة 18).

والسؤال الذي يطرح في هذا الصدد هو: لماذا نظام الكفيل؟

لو نظرنا في العلة التي دفعت المشرع إلى اشتراط هذا الشرط لوجدناها تنحصر في ضمان أن لا تكون في ذمة الوافد أي حقوق للغير عند خروجه من البلد. يكشف عن هذا ما جاء في المادة 18 نفسها من أنه «لا يصرح للوافدين... بمغادرة البلاد بصفة مؤقتة أو نهائية إلا بعد تقديم إذن بالخروج من كفيل الإقامة. ويحل محل هذا الإذن، عند تعذر حصول الوافد عليه لامتناع كفيله عن إعطائه له أو لوفاة الكفيل أو لغيابه مع عدم تعيينه وكيلًا عنه، تقديم كفيل خروج، أو شهادة بعدم وجود أحكام تحت التنفيذ، أو دعاوى مطالبة ضد الوافد، تصدر من المحاكم المختصة بعد مضي خمسة عشر يومًا من تاريخ الإعلان في صحيفتين يوميتين لمرة واحدة عن تاريخ مغادرة الوافد البلاد...».

فإذن الخروج الذي يقدمه «كفيل الإقامة» أو «كفيل الخروج» هو من أجل ذلك، أي ضمان وتعهد بتحمل أي «دعاوى مطالبة ضد الوافد».

نخلص مما تقدم إلى أن نظام الكفالة عبارة عن تنظيم قصد به المحافظة على حقوق الغير التي في ذمة المكفول. وهو في هذا شأنه شأن نظام الكفالة المعروف. ونطرح السؤال التالي: هل يمكن إلغاء نظام كفيل الإقامة؟

الجواب نستقيه من القانون نفسه الذي أجاز لوزير الداخلية استثناءً من حكم المادة 18 «إصدار سمات ومنح تراخيص إقامة بدون كفيل للفئات التالية: 1 - المستثمرين الخاضعين لأحكام **القانون رقم** (13) **لسنة** 2000 بتنظيم استثمار رأس المال غير القطري في النشاط الاقتصادي. 2 - المالكين والمنتفعين بالعقارات والوحدات السكنية وفقًا لأحكام **القانون رقم** (17) **لسنة** 2004 بتنظيم تملك وانتفاع غير القطريين بالعقارات والوحدات السكنية. 3 - أي فئات أخرى تحدد بقرار من مجلس الوزراء». (المادة 43)

وما ينبغي أن نلاحظه أن إلغاء نظام كفيل الإقامة لا يلغي نظام الكفالة، فهذا نظام

ليست له علاقة بمواطن أو وافد، بل هو علاقة بين دائن ومدين، تحددها الشروط المقبولة من قبل طرفي العلاقة والتي قد يكون منها شرط الكفيل. كما أن إلغاء نظام الكفالة لا يلغي انضباط العلاقة بين العامل وصاحب العمل، فهذه تنظمها عقود العمل المستندة على التشريعات العمالية والحقوقية.

إن مصدر الخلل في نظام الكفالة في علاقته بالخلل السكاني يأتي من كفيل الإقامة، الذي يسمح بأن يتحكم الكفيل في تجديد كفالة الوافد، وبالتالي يضع في يد الكفيل ورقة ضغط يستغل بها بعض ذوي النفوس الضعيفة الجشعة حاجة المكفول إلى البقاء في البلد، فيفرضون عليهم إتاوة نظير تجديد الإقامة. وتدفعهم قبل ذلك إلى المتاجرة بالتأشيرات. فلو فقد الكفيل هذه الميزة التي يمنحها القانون للمواطن وجعلها في يد الدولة التي تمنحه الإقامة من دون وسيط وهي التي تسمح له بالانتقال إلى عمل أفضل لقطعنا دابر المتاجرة بالتأشيرات، والعمالة السائبة. لذلك أقترح أن تكون الإقامة بيد الدولة، وأن يحكم العلاقة بين العامل وصاحب العمل عقد العمل الخاضع لقانون العمل .

2.3.3 الإحلال

التقطير

وهو يعني إحلال قوة العمل القطرية محل قوة العمل غير القطرية. وهو في هذا المعنى عملية دؤوبة ومستمرة تقوم على التعليم والتدريب والتأهيل، لرفع كفاءة قوة العمل المواطنة وتزويدها بالمعارف والمهارات اللازمة لتشغل مراكز صنع القرار واتخاذه في جميع أوجه النشاط في المجتمع، وأن تحتل المراكز الرئيسية في مواقع العمل. وهي في الآن نفسه تقوم على خلق فرص عمل حقيقية، لا بطالة مقنعة، إضافة إلى كونها تأتي ضمن سياق تصحيح الخلل السكاني.

والتقطير موضوع متجدد لدى متخذ القرار، بحسب زيادة قوة الطلب الاجتماعي على العمل من قبل القطريين. فهو يغيب ويعود، ليغيب من جديد، من دون استراتيجية مستمرة، وخارج إطار الخلل السكاني ومتطلبات تصحيحه.

ويمكننا أن نستدل على هذا الاهتمام بعدد من الأدلة، منها ما تضمنه القانون رقم 7 لسنة 1999 بتنظيم وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان وتعيين اختصاصاتها، والتي منها:

«1 - تخطيط القوى العاملة، والعمل على تنمية الاستخدام الأمثل للعمالة الوطنية في كافة الوظائف وتطبيق سياسة تقطير الوظائف طبقًا لبرامج وخطط محددة، 2 - وضع خطط التدريب للعاملين لرفع مستوى كفاءتهم ومتابعة تنفيذها، وذلك بالتعاون والتنسيق مع الجهات المختصة».

كذلك يمكننا الإشارة إلى ما جاء في موقع (التقطير) التابع لشركة قطر للبترول[1] من أن الشركة قد قامت «بإعداد خطة استراتيجية شاملة للتقطير»، وهي تهدف إلى «توطين الوظائف في قطاع الطاقة والصناعة بنسبة 50 ٪ أو أكثر مع التركيز على الوظائف الرئيسية والمناصب الحساسة»، وأن الخطة قد دخلت «حيز التنفيذ اعتبارًا من 1 يونيو 2000»، وهي «تخضع لمراجعة دورية كل ستة أشهر، إضافة إلى اجتماع سنوي يحضره وزير الطاقة والصناعة ومدراء الشركات المعنية».

وإلى ما قرره مجلس الوزراء في اجتماعه العادي رقم 21 لعام 2007، من موافقة على اقتراحات شؤون الخدمة المدنية والإسكان والتي تضمنت «العمل على تقطير الوظائف غير التخصصية».

وإلى القرار الأميري رقم 55 لسنة 2009 بإنشاء مركز التأهيل الوظيفي والذي يهدف إلى «تأهيل القطريين غير العاملين من حملة الشهادة الثانوية وما دونها لشغل وظائف في الجهات الحكومية، والهيئات والمؤسسات العامة، والقطاعين المشترك والخاص. وتأهيل وإعادة تأهيل القطريين غير العاملين من ذوي التخصصات الجامعية غير المناسبة، وفقًا لاحتياجات سوق العمل القطري».

علاوة على ذلك، تم إنشاء معهد التنمية الإدارية بالقانون رقم 6 لسنة 1997 المعدل بموجب القانون رقم 24 لسنة 2007 والذي من أهدافه «العمل على تطوير كفاءة الجهاز الإداري للدولة والهيئات والمؤسسات العامة عن طريق رفع كفاءة موظفيهم وإعدادهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم...».

كذلك تطرح استراتيجية قطاع سوق العمل 2011 - 2016 في بعض نتائجها بعض

(1) http://www.qatarization.com.qa/Qatarization/Qatarization.nsf/ar_Index?ReadForm

الأفكار التي تستحق العرض لعلاقتها بمدخل التقطير. فهي تسعى إلى توفير برامج تدريبية عالية الجودة للقطريين ترفع من مهاراتهم وتمكنهم من تسنم المناصب القيادية في سوق العمل العام والخاص. وترى أن تحقيق ذلك يقتضي أن «تقوم المؤسسات العامة والخاصة بتصميم برنامج رفع مستويات مهارات القطريين وتنفيذها بما في ذلك التدريب على القيادة»[1].

كما تسعى الاستراتيجية إلى «تشجيع تنويع مشاركة القطريين في قوة سوق العمل»[2] عن طريق زيادة مشاركتهم في القطاع الخاص، بأن تصل إلى 15 ٪ في سنة 2016، معتمدة في ذلك على برنامج شامل يشجع القطريين على المشاركة في القطاع الخاص. وتعتبر «ريادة الأعمال» أحد المداخل التي تشجع القطريين على العمل في القطاع الخاص. وبحسب الاستراتيجية «لا يشكل روّاد الأعمال الذين يديرون أعمالهم الخاصة ويستثمرونها بكفاءة إلا 2 ٪ فقط من قوة العمل القطرية»[3].

ولجذب القطريين إلى ارتياد هذا الميدان، فإن الاستراتيجية تقترح عددًا من الأفكار[4] هي: «مسابقة خطة الأعمال» وهي تقوم على مشاركة الشباب في إعداد مشاريع اقتصادية وتوفير فرص تدريبية تساعدهم على إعداد ذلك. وتضيف إلى ذلك «برامج تدريبية في

---

(1) استراتيجية قطاع سوق العمل 2011 - 2016. ص 19 وما بعدها. كما يمكننا أن نشير هنا إلى القرار الأميري رقم 22 لسنة 2008 بإنشاء مركز قطر للقيادات الإبداعية (عدل الإسم لاحقًا بالقرار الأميري رقم 46 لسنة 2010 ليصبح الإسم: مركز قطر للقيادات) يتبع الأمير، وله موازنة من الموازنة العامة للدولة. ويهدف المركز إلى اختيار الأشخاص ذوي القدرات والمواهب الإدارية الواعدة في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى، والمؤسسات والهيئات العامة، والجهات غير الحكومية، والعمل على صقل قدراتهم وتطويرها بهدف إعدادهم وتهيئتهم لتولي المسؤوليات القيادية في مختلف المجالات.

وقد انطلق برنامج «مركز قطر للقيادات» الأول (برنامج القيادات الحالية والمستقبلية للفئة العمرية بين 25 و35 سنة) في نوفمبر 2011. واعتبارًا من العام 2012، سيكون هناك المزيد من برامج القيادات الحالية والمستقبلية للمزيد من الفئات العمرية. كما ستستحدث في المراحل المقبلة برامج «القيادات الشابة» وبرامج «القيادات الواعدة» لطلبة المرحلتين الثانوية والجامعية، بالإضافة إلى برامج تطوير «القيادات المؤسسية».

http://qlc.org.qa/ar/AboutUs.html

(2) المرجع نفسه، ص 25.

(3) المرجع نفسه، ص 28.

(4) المرجع نفسه، ص 32 - 34.

الشركات المحلية والاقليمية والدولية» ستجعلهم يطلعون ويعيشون مجتمع الأعمال عن قرب ويتعرفون على الكيفية التي تدار بها المشاريع والعمليات المختلفة التي يقوم عليها القرار. ولأن ريادة الأعمال لا تخلو من مخاطرة، فإن برنامج ريادة الأعمال يقترح «إيجاد نظام يؤمن رواد الأعمال القطريين ضد المخاطر». ولضمان مشاركة أكبر للمرأة في البرنامج، لا بد من تصميم برامج مناسبة لهن.

بالتوازي مع ذلك، تهتم الاستراتيجية بمشاركة المرأة في القطاع الخاص[1]، وترى أن ذلك في حاجة إلى حملات توعية تعمل على جانبين: «تغيير مواقف المجتمع من عمل المرأة، وموقف هذه الأخيرة من العمل في الشركات الخاصة». كما ترى أن أي برنامج يتم إعداده لا بد «أن يعتمد على ثلاثة عوامل تمكينية لعمل المرأة، وهي: تأمين حاجات المرأة في بيئة العمل، والدوام الجزئي والمرونة في ساعات العمل، وتحديد الوظائف والقطاعات المناسبة».

إضافة إلى ذلك، تطرح الاستراتيجية[2] «التقريب بين الأجور في القطاعين العام والخاص» كأحد الحلول التي تشجع القطريين على الالتحاق بالقطاع الخاص. وتقترح أن لا يقتصر التقريب على الأجور، بل أن تشمل جميع المكافآت. «ويمكن أيضًا للحكومة أن تشجع شركات القطاع الخاص على توظيف القطريين من خلال المساهمة، مثلًا، في، تكاليف التدريب».

«لكن ينبغي أولًا تقييم حجم الدعم المناسب ومراقبة آثاره. فتطبيق سياسات من شأنها أن ترفع الأجور في القطاع الخاص لتصبح مماثلة لأجور القطاع العام قد يؤدي إلى حدوث آثار ضارة على نمو الاقتصاد وفعاليته».

تلك هي بعض الأفكار التي تضمنتها استراتيجية قطاع سوق العمل. وما نود أن ننبه إليه أن هذه الاستراتيجية تأتي في سياق آخر غير تصحيح الخلل السكاني، فهي، كما جاء في التمهيد، تعبر عن «رغبة شديدة في تنويع اقتصاد قطر لتنقله بعيدًا عن الاعتماد على المصادر الهيدروكربونية نحو اقتصاد قائم على المعرفة يزداد فيه إسهام القطاع الخاص. ولكي تحقق

(1) المرجع نفسه، ص 34 - 35.

(2) المرجع نفسه، ص 35 - 36.

دولة قطر هذا الهدف ولتكون قوتها العاملة منتجة وماهرة وملتزمة بأخلاقيات العمل، يجب عليها القيام بإصلاحات رئيسية في سوق العمل تشمل التشجيع على ريادة الأعمال وحفز القطريين على المشاركة في القطاع الخاص»[1].

أما الحديث المتكرر عن التقطير فإنه يأتي من مصدر آخر هو وزارة العمل. إلا أنني لم أجد أي خطة للتقطير بالمعنى المحدد سالفًا. كل ما هنالك محاولات تقوم بها «إدارة القوى العاملة الوطنية» لإيجاد فرص عمل للباحثين عن العمل من القطريين. إذًا هو تعيين وليس تقطيرًا. لذلك نجد أن العدد الأكبر من الباحثين عن العمل يعينون في الإدارات الحكومية والمؤسسات العامة (أنظر الجدول رقم 6)، مع أن حجم العمل الأكبر هو في القطاع الخاص. وهو تعيين لا يعبر عن حاجة حقيقية للعمل، بقدر ما يكشف عن بطالة مقنعة. والتعيين في القطاع الحكومي سياسة قديمة ارتبطت بسعي نظام الحكم إلى توفير استقرار النظام السياسي، واعتُبِرت الأضمن والأسهل في ظل مجتمع الوفرة النفطية.

جدول رقم (5) توزيع المعينين القطريين حسب الجنس والقطاع خلال الفترة 2007 - 2010

القطاع	حكومي		خاص		المجموع	
الجنس		%		%		%
أنثى	**4694**	**65**	**2504**	**35**	**7198**	**100**
ذكور	4960	84	919	16	5879	100
المجموع	**9654**	**74**	**3423**	**26**	**13077**	**100**

ولو افترضنا جدلًا بأن هناك سياسة تقطير، فإنه لا يمكننا الحكم عليها مما تنشره الصحف المحلية[2]، بل لا بد لنا من معرفة تلك السياسة في ضوء أهداف واضحة وبيانات

(1) المرجع نفسه، التمهيد.

(2) أكد السيد حسين الملا وكيل وزارة العمل تقطير أكثر من 90 ٪ من الوظائف غير التخصصية، مشيرًا إلى تأجيل تقطير بعض هذه الوظائف في عدد من الوزارات حتى يتم تدريب المرشحين لها... كما أشار إلى أن الوزارة تهتم في الفترة الحالية بالتقطير في وظائف القطاع الخاص بعد أن أصبح القطاع العام متشبعًا بالوظائف.
مجلة العمل. وزارة العمل - قطر. العدد السابع، مارس 2010 ، ص 8.

كمية قابلة للقياس والملاحظة؛ وبما أن مثل هذه السياسة لا علم لنا بوجودها[1]، فإننا لا نركن إلى ما تنشره الصحف من تصريحات يدلي بها بعض المسؤولين أو أخبار عن التقطير في هذه المؤسسة أو تلك. إن أي عملية للتقطير لا بد أن تضع في اعتبارها المعنى الثاني لمفهوم الإحلال الذي أشرنا إليه سالفًا. ذلك أن إحصاءات[2] قوة العمل القطرية تكشف عن الحقائق التالية: صِغر حجم قوة العمل (5.6 ٪) وتركزها في القطاع الحكومي (73 ٪)، و60 ٪ منها يحملون مؤهل ثانوي فأقل. وبحسب النشاط الاقتصادي فإنهم يتركزون في الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي. أما بحسب المهنة فإن 33.4 منهم يعملون كتبة.

إن قوة العمل القطرية والخصائص السالف بيانها، تضع المجتمع بدءًا من صانع القرار ومتخذه نزولًا إلى المواطنين أمام مهمة صعبة لكنها غير مستحيلة[3]. مهمة تقوم بها

(1) ما نعلمه هو ما طرحته استراتيجية قطاع سوق العمل 2011–2016 في نتيجتها الخامسة «تنفيذ التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية» باعتباره أحد النتائج التي يجب أن تتمخض عنها استراتيجية قطاع سوق العمل. وهي تنطلق من واقع يقر بأنه «لا توجد خطة شاملة للموارد البشرية». ولقد سبق أن بيّنت في مقال «الخلل السكاني .. قراءة في استراتيجية قطاع سوق العمل» نشر في صحيفة العرب 10 و 11 أغسطس 2011 ، أنه كان واجبًا على الاستراتيجية أن لا تتعامل مع سوق العمل بعبارات عامة غير مضبوطة ، وتحيل ما ينبغي عليها تحديده بالضبط إلى استرتيجية أخرى!!

ومع هذا التحفظ فأن استراتيجية قطاع سوق العمل تتضمن العديد من الأفكار التي يمكن أن تساهم في رفع كفاءة قوة العمل المواطنة وتسهم أيضًا في تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية. المهم أن تكون ضمن سياق تصحيح الخلل السكاني.

(2) التعداد العام للسكان والمساكن 2010

(3) يوجد تصور عام بأن شروط التعليم والمهارات اللازمة للحصول على وظيفة في القطاع العام سهلة نسبيًا (على الأقل قبل صدور قانون إدارة الموارد البشرية لعام 2009). وقد لعبت هذه الفكرة، بالإضافة إلى الحوافز القليلة التي تمنحها قوانين الموارد البشرية ولوائحها التنفيذية، دورًا كبيرًا في تناقص اهتمام القطريين برفع مستويات مهاراتهم. فنسبة العمال غير المهرة ونصف المهرة من إجمالي الموظفين القطريين أعلى بكثير بين موظفي الحكومة من أي قطاع آخر، حيث بلغت نسبة العمال غير المهرة ونصف المهرة عام 2009 نحو 17 ٪ في الحكومة مقارنة مع 8 ٪ في المؤسسات الحكومية و2 ٪ في القطاعات المشتركة و0 ٪ في القطاع الخاص. استراتيجية قطاع سوق العمل 2011 – 2016 .

ويعتبر تدني مستويات مهارات القطريين أحد مخاوف القطاع الخاص أيضًا. فأرباب العمل غير راضين عمومًا عن مستويات مهارات الموظفين القطريين الجدد أو عن إتجاهاتهم نحو العمل. كما يشكون من تدني إنتاجيتهم وافتقارهم للمهارات وللدافع الذاتي. ولا شك أن هذه الوضعية سلبية لأنها لا تشجع أرباب العمل على=

استراتيجية للموارد البشرية تبنى على تحليل دقيق وشامل لواقع قوة العمل القطرية، يحدد حجمها ونوعها ونموها، والعوامل التي تؤثر في خياراتها، وتحليل آخر للواقع الاقتصادي يحدد حجمه وطبيعته، ومستقبله، ومتطلبات ذلك في نظامي التعليم والتدريب، وأن تأتي في سياق تصحيح الخلل السكاني، وضمن فهم لطبيعة الدور الذي يجب أن تحتله قوة العمل القطرية في المجتمع، أي باعتبارها القوة القائدة والمسيطرة على مراكز صنع القرار واتخاذه في جميع مراكز العمل والانتاج.

التعريب

إن التقطير، رغم أهميته، يظل قاصرًا في المدى المنظور عن الاستجابة لحاجة المجتمع من قوة العمل. لذلك يشكل تعريب العمالة أحد جوانب عملية الإحلال. ويكتسب التعريب أهميته من كون العرب هم الأقرب إلى ثقافة المجتمع، وأن العناصر المشتركة التي تجمعهم بالمواطنين تجعل من المجتمع أكثر تماسكًا وتوحدًا من غيرهم من الوافدين.

وكما أشرنا آنفًا عن معنى التقطير، فإن التعريب لا يعني مجرد الإحلال، بل لا بد أن يكون إضافة إلى قوة العمل القطرية. ويمكن أن يتم ذلك باتفاقيات ثنائية مع الدول العربية، حتى لو اقتضى الأمر أن تساهم قطر في تحمل تكاليف تدريبهم في بلد المصدر.[1]

3.3.3 **التعبئة**

التعبئة مدخل آخر يهدف إلى معالجة الخلل السكاني معتمدًا على زيادة مساهمة المرأة في سوق العمل، وبالتالي المساهمة في تصحيح الخلل السكاني. إذ تكشف الإحصاءات المتوفرة عن قوة العمل أن عدد غير النشيطات اقتصاديًا (متفرغات لأعمال المنزل) يبلغ 101998 منهن 26622 قطرية و75376 غير قطرية، وأن عدد المتفرغات لأعمال المنزل ممن

=استخدام المزيد من القطريين. وبما أن نسبة القطريين العاملين في القطاع الخاص من إجمالي العمال القطريين منخفضة جدًا (5 ٪ فقط عام 2009) فعليهم أن يشغلوا المناصب الرئيسية. استراتيجية قطاع سوق العمل ص 19 - 20.

(1) تقدر أعداد العاطلين عن العمل في العالم العربي (2010) بـ 22 مليون عاطل، ويتوقع أن يصل العدد في سنة 2025 إلى حوالي 80 مليون عاطل. العرب الإقتصادي، 29 ديسمبر 2010 .

تقل أعمارهن عن 45 سنة يصل إلى 14439 قطريات و58434 غير قطريات. ولا تكشف لنا الإحصائيات المتاحة عن المستوى التعليمي لهؤلاء النسوة. وتشكّل المتفرغات لأعمال المنزل 7٪ من قوة العمل، وهي نسبة مؤثرة من دون شك. وتأثيرها لا ينبع فقط من الحجم، بل أيضًا من دورها في خفض الطلب على العمالة من الخارج وتبعات ذلك. وتعبئة هؤلاء تحتاج إلى معرفة دقيقة بالأسباب التي حالت دون انخراطهن في سوق العمل، ومن ثم توفير متطلبات ذلك.

ومن الأفكار المطروحة لزيادة مساهمة المرأة في قوة العمل[1] ما يعرف بـ «عمل المرأة من المنزل» وهو عبارة عن مشروع تجريبي يقوم عليه المجلس الأعلى للاتصالات وشركة كيوتل ويهدف «إلى تمكين المرأة العاملة في قطر من مواجهة التحديات التي تواجهها للمواءمة بين التزاماتها العائلية ومشاركتها بشكل فعال في القوة العاملة بالدولة»[2].

«وسيوفر هذا المشروع بيئة مكتبية افتراضية تضم أجهزة كمبيوتر محمولة ووسائل اتصال صوتية ووصلات لتبادل البيانات وبوابة إلكترونية متطورة لربط المشارِكات مباشرة بمقار عملهن الفعلية.

وستعمل المجموعة التجريبية الأولى من النساء كموظفات في الأبحاث المتعلقة بالعملاء ضمن فريق حلول الأعمال في كيوتل. وستتضمن مسؤولياتهن العمل بشكل مباشر مع العملاء عبر الهاتف وإدخال البيانات ومعالجة النصوص، وستمكنهن بيئة المكتب الافتراضية من العمل بسلاسة مع الزملاء في المقر الرئيسي لكيوتل دون مغادرة منازلهن»[3].

---

(1) تم عرض بعض الأفكار ذات العلاقة بمشاركة المرأة في قوة العمل في الجزء الخاص بالتقطير. أنظر استراتيجية قطاع سوق العمل، ص 34 – 35.

(2) http://www.ictqatar.qa/ar/news-events/news/ictqatar-and-qtel-partner-pilot-project-aimed-enabling-women-work-home

(3) المرجع نفسه.

خاتمة

وختامًا فإن سؤالًا قد يطرح: إذا كان هناك إدراك لدى الشعب ولدى متخذي القرار بخطورة الخلل السكاني، فلماذا استعصى حله حتى هذه اللحظة، بل وتفاقم؟

والجواب الذي نظنه هو أن مصالح كثيرة قد نتجت عن الخلل السكاني أو قادت إليه، وهي مصالح متنفذة في مراكز صنع القرار واتخاذه، وقد ضربنا أمثلة لها في متن الورقة. وإذا كنا قد أكدنا على دور الإرادة السياسية في تصحيح الخلل، فإننا في الآن ذاته، لا يمكننا - للأسف الشديد ولما سبق من جواب - أن نعوِّل كثيرًا على حضور تلقائي لتلك الإرادة، فغيابها هو من المشاكل التي فاقمت الخلل. لذا فإن تصحيح الخلل السكاني لا يمكن أن يتحقق من دون أن يتصدى المواطنون لتحمل تبعاته، وفي طليعتهم أولئك الذين يحملون هَمَّ الشأن العام، عبر عمل سلمي ضاغط يحمي الوطن من الضياع. ذلك أن «غياب الضغط في الماضي [قد] أدى مع الأسف إلى أن تكون دعوات إصلاح الخلل السكاني مجرد رغبات وليس طلبًا فعالًا تسنده حركة شعبية مستمرة ما استمر الخلل»[1].

(1) علي خليفة الكواري. أقطار مجلس التعاون نموذجًا - إصلاح الخلل السكاني /http://www.aljazeera.net NR/exeres/474BCF8D-CD5D-47CE-842D-F61D5DF79635.htm

جداول

جدول رقم (2) السكان غير القطريين 15 سنة فأكثر (ذكور واناث) حسب النشاط الاقتصادي الرئيسي

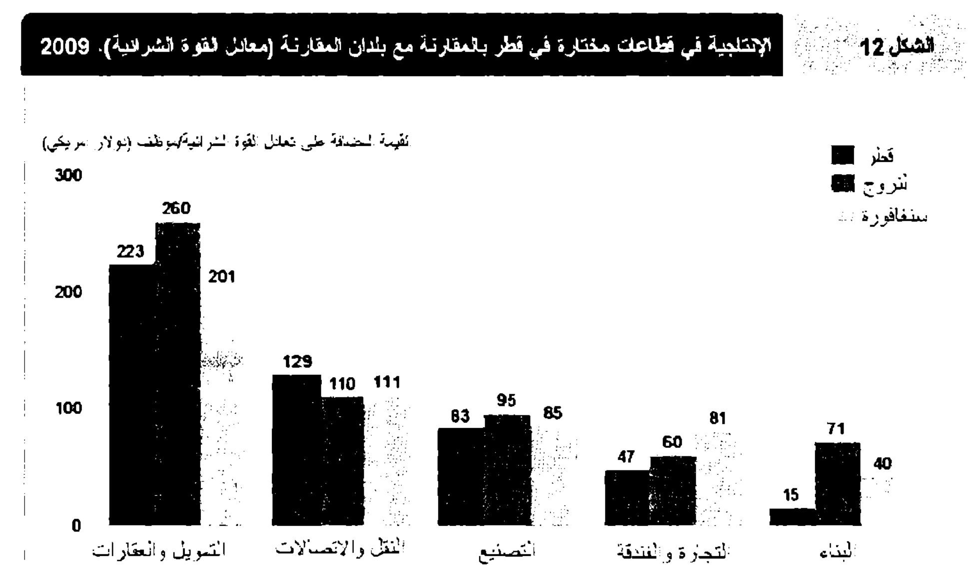
النشاط الاقتصادي الرئيسي	ذكور	إناث	المجموع	%
الزراعة والحراجة وصيد الأسماك	17,026	44	17,070	1.4
التعدين واستغلال المحاجر	79,160	1,494	80,654	6.7
الصناعة التحويلية	99,321	550	99,871	8.3
إمدادات الكهرباء والغاز والمياه وإدارة النفايات	[illegible]	[illegible]	3,310	[illegible]
التشييد	503,113	2,608	505,721	42.2
تجارة الجملة والتجزئة	135,646	5,294	140,940	11.7
النقل والتخزين	29,204	4,045	33,249	2.8
خدمات الإقامة والمطاعم	26,152	2,809	28,961	2.4
المعلومات والإتصالات	5,808	1,069	6,877	0.6
الأنشطة المالية والتأمين	6,351	1,560	7,911	0.6
الأنشطة العقارية	7,816	316	8,132	0.7
الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية	18,928	1,139	20,067	1.7
أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم	36,431	2,364	38,795	3.2
الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي	28,484	1,640	30,124	2.5
التعليم	8,944	9,227	18,171	1.5
الأنشطة في مجال صحة الإنسان والعمل الاجتماعي	7,573	7,997	15,570	1.3
الفنون والترفيه والتسلية	3,897	453	4,350	0.4
أنشطة الخدمات الأخرى	4,262	1,045	5,307	0.4
أنشطة الأسر المعيشية	48,237	84,164	132,401	11.0
أنشطة المنظمات والهيئات غير الخاضعة للولاية القضائية الوطنية	1,355	271	1,626	0.1
المجموع	1,070,873	128,134	1,199,107	100

المصدر: التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2010

جدول رقم (6) السكان القطريون ذكور وإناث حسب الحالة التعليمية والقطاع

الحالة التعليمية	الجنس	إدارة حكومية	مؤسسة/ شركة	مختلط	خاص	دبلوماسي دولي إقليمي/ غير ربحي	منزلي	المجموع	%
أمي	ذكور	124	20	4	28	0	2	173	0.4
	إناث	52	2	0	3	0	0	57	0.2
يقرأ ويكتب	ذكور	1105	157	30	145	0	4	1441	3.1
	إناث	150	24	1	3	0	0	178	0.7
ابتدائية	ذكور	3817	465	106	202	2	2	4594	9.9
	إناث	564	56	4	11	4	0	639	1.4
إعدادية	ذكور	5859	780	260	217	4	5	7125	5.4
	إناث	849	143	32	76	0	0	1100	4.4
تدريب مهني	ذكور	63	25	18	5	0	0	111	0.2
	إناث	2	0	0	0	0	0	2	0.01
ثانوية	ذكور	11978	2690	1125	1346	9	27	17175	37.1
	إناث	5582	1138	436	834	11	4	8007	32.1
دبلوم فوق الثانوية	ذكور	1151	312	225	155	2	0	1845	4.0
	إناث	520	156	76	71	1	1	825	3.3
جامعي فأعلى	ذكور	8640	2112	1265	1649	21	15	13702	29.6
	إناث	11503	1326	424	817	30	0	14100	56.6
المجموع	ذكور	32887	6583	3034	3749	38	55	46346	65.0
	إناث	19222	2845	975	1815	46	5	24908	35.0
المجموع		51809	9380	4007	5558	84	60	70898	100

المصدر : التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2010



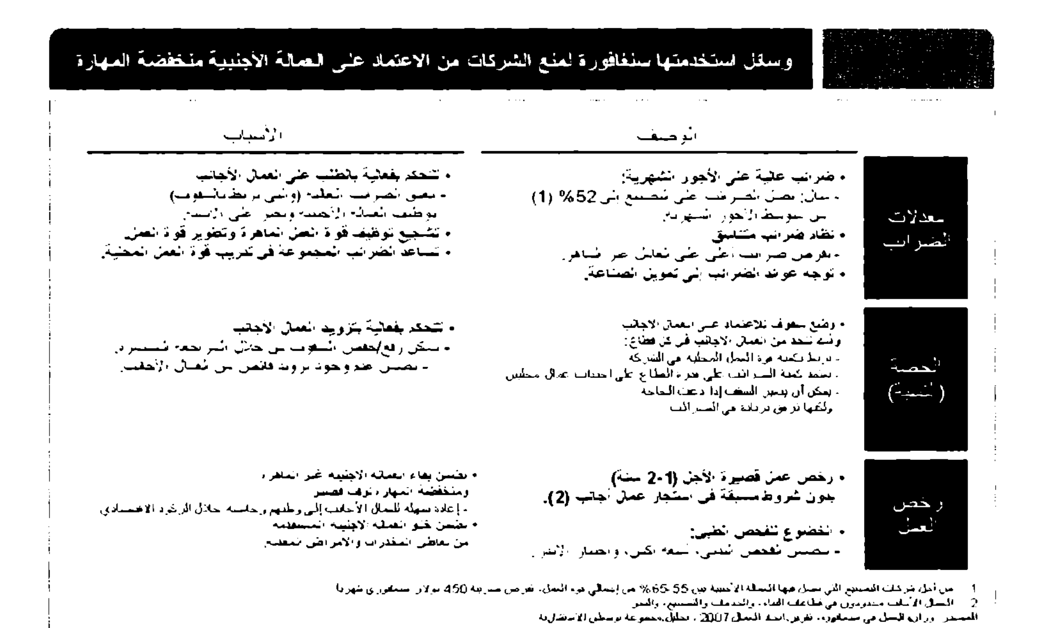
مستل من استراتيجية قطاع سوق العمل 2011 – 2016

ترتيب إنتاجية العمل، 2008 (الناتج المحلي الإجمالي لكل شخص موظف)

الترتيب	البلد	الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي 1990) لكل شخص موظف
1	الولايات المتحدة	65,480
2	هونغ كونغ، الصين	58,605
3	إيرلندا	56,701
4	بلجيكا	55,448
5	فرنسا	55,052
6	لوكسمبورغ	54,511
7	ترينيداد وتوباغو	53,012
8	النرويج	51,736
9	المملكة المتحدة	51,697
10	فنلندا	50,560
11	أستراليا	49,615
12	كندا	49,077
13	السويد	48,987
14	النمسا	48,121
15	هولندا	47,017
16	الدانمارك	46,258
17	إيطاليا	45,932
18	سنغافورة	45,786
19	أيسلندا	45,614
20	اليابان	45,587
21	اسرائيل	43,202
22	سويسرا	42,707
23	إستونيا	42,689
24	ألمانيا	42,588
25	كوريا	40,261
26	إسبانيا	39,463
27	اليونان	38,436
28	سلوفينيا	37,739
29	نيوزيلندا	35,492
30	قبرص	34,755
31	مالطة	32,931
32	أرمينيا	32,048
33	سلوفاكيا	31,995
34	تشيلي	30,457
35	قطر	30,328

الناتج المحلي الإجمالي حسب الأشخاص الموظفين هو الناتج المحلي الإجمالي مقسماً على عدد الموظفين الإجمالي في الاقتصاد. تعادل القوة الشرائية في الناتج المحلي الإجمالي هي الناتج المحلي الإجمالي محولاً إلى دولارات دولية ثابتة عام 1990 باستخدام معدلات تعادل القوة الشرائية. الدولارات الدولية لها نفس القيمة الشرائية للناتج المحلي الإجمالي الذي يملكها الدولار الأمريكي في الولايات المتحدة.
المصدر: البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لقاعدة بيانات سوق العمل.

مستل من استراتيجية قطاع سوق العمل 2011 – 2016



وسائل استخدمتها سنغافورة لمنع الشركات من الاعتماد على العمالة الأجنبية منخفضة المهارة

	الوصف	الأسباب
معدلات الضرائب	• ضرائب عالية على الأجور الشهرية: - مثال: تصل الضرائب على التصنيع إلى 52% (1) من متوسط الأجور الشهرية • نظام ضرائب متسلسل - يفرض ضرائب أعلى على العمال غير المهرة • توجه عوائد الضرائب إلى تمويل الصناعة	• التحكم بفعالية بالطلب على العمال الأجانب - [illegible] • تشجيع توظيف قوة العمل الماهرة وتطوير قوة العمل • تساعد الضرائب المجموعة في تدريب قوة العمل المحلية
الحصة (النسبة)	• وضع سقوف للاعتماد على العمال الأجانب وتحد من العمال الأجانب في كل قطاع: - ترتبط بكمية قوة العمل المحلية في الشركة - [illegible] - يمكن أن يتغير السقف إذا دعت الحاجة ولكنها ترفق بزيادة في الضرائب	• التحكم بفعالية بتزويد العمال الأجانب - [illegible]
رخص العمل	• رخص عمل قصيرة الأجل (1-2 سنة) بدون شروط مسبقة في استئجار عمال أجانب (2). • الخضوع للفحص الطبي: - [illegible]	• تضمن بقاء العمالة الأجنبية غير الماهرة ومنخفضة المهارة لوقت قصير - إعادة سهلة للعمال الأجانب إلى وطنهم وخاصة خلال الركود الاقتصادي • تضمن خلو العمالة الأجنبية المستقدمة من مخاطر المخدرات والأمراض المعدية

1 من أجل شركات التصنيع التي تصل فيها العمالة الأجنبية بين 55-65% من إجمالي قوة العمل، تفرض ضريبة 450 دولار سنغافوري شهريا
2 العمال الأجانب [illegible] في قطاعات البناء، والخدمات والتصنيع، والبحر
المصدر: وزارة العمل في سنغافورة، تقرير [illegible] العمل 2007، تحليل مجموعة بوسطن الاستشارية

مستل من استراتيجية قطاع سوق العمل 2011 – 2016



نظام السقوف والضرائب في سنغافورة

الدروس الرئيسية

أسباب واضحة عند وضع السقوف والضرائب

1. [illegible]

نظام ضرائب / سقوف [illegible] لقطاعي التصنيع والخدمات [illegible]

2. يفرض ضرائب أعلى على العمال غير الماهرين [illegible]

سقوف ومعدلات ضرائب العمال الأجانب في سنغافورة

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
التصنيع	حتى 40% من إجمالي قوة العمل	ماهر(2)	150
		غير ماهر	240
	40% - 50% من إجمالي قوة العمل	ماهر	150
		غير ماهر	280
	55% - 65% من إجمالي قوة العمل	ماهر/غير ماهر	450
البناء	عامل محلي واحد بدوام كامل مقابل 7 عمال أجانب	ماهر	150
		غير ماهر	470
البحر	عامل محلي واحد بدوام كامل مقابل 5 عمال أجانب	ماهر	150
		غير ماهر	295
الخدمات	حتى 30% من إجمالي قوة العمل	ماهر	150
		غير ماهر	240
	30% - 40% من إجمالي قوة العمل	ماهر/غير ماهر	280
	40% - 50% من إجمالي قوة العمل	ماهر/غير ماهر	450

1 الضريبة الشهرية المفروضة بالدولار السنغافوري 2 [illegible] 2500 < دولار سنغافوري [illegible] SPM أو ما يعادلها أو شهادة تجارية NTC 3
المصدر: وزارة العمل في سنغافورة، تقرير [illegible] العمل 2007.

مستل من استراتيجية قطاع سوق العمل 2011 – 2016

التعقيبات

1. رئيس الجلسة مشاري النعيم:

في الواقع نحن نعاني من خلل في التشريع والسلطة الناقصة في دول الخليج غير القادرة على الحدّ من تفاقم الخلل السكاني، كما أننا نعاني من التبعية للتنمية، بدلًا من توظيف التنمية لتطوير الموارد البشرية المحلية، وبالتالي فإننا عاجزون عن الاستغناء عن العمالة الوافدة. كما أن هناك خللًا من ناحية الرغبة في التمدد الاقتصادي غير المبرر، وبذلك نرسخ مفهوم تبديد الموارد وزيادة متتابعة للخلل السكاني غير المبرر.

2. إبراهيم عبدالرحمن الباكر:

النقطة الأولى: هي إضافة إلى حديث الاخ محمد هلال الخليفي وتوضيح «لكرة الثلج المتدحرجة» كما سماها. هناك موقع يديره مقيمون في قطر اسمه "DOHA NEWS" وضع تساؤلات قبل أسبوع حول وصول عدد السكان في قطر إلى 1,9 مليون نسمة بحسب إحصائية 31 يناير 2013، مقارنة مع تعداد أبريل 2012، هناك مائتا ألف نسمة زادوا في هذه الشهور القليلة. ويتساءل الموقع ما إذا كان هذا التسارع في النمو مخالفًا للاستراتيجية الوطنية القطرية التي تفترض أو تتوقع وصول العدد إلى 1,835,000 نسمة عام 2016. والتساؤل هو: أين ولماذا هذه الزيادة؟

النقطة الثانية: سؤالان:

هل متخذو القرار مدركون لهذا الخلل؟

الجواب: نعم، في قطر على الأقل. لأن سمو امير دولة قطر في كلمته في مجلس الشورى في نوفمبر 2012 تطرق إلى الموضوع، ولكنه لم يؤكد أنه سيكون هناك وقف لهذا الخلل، وانما طرح «أنه من الممكن». ولكن احتياجات التنمية تقتضي استمرار هذه العمالة.

السؤال الثاني: هل هناك سبب للاستمرار في سياسة الخلل السكاني، وهل هناك سبب سياسي؟ ليست لدي إجابة حاليًا لأن الأمر يحتاج إلى بحث معمق.

3. عبدالخالق عبدالله:

بداية أود أن أعبر عن سعادتي بمنسق اللقاء السنوي الدكتور عمر، وهو من شباب منتدى التنمية ومن الجيل الشاب، وكذلك بالدكتور مشاري، ومما يبعث على الأمل حضور شباب باحثين بيننا.

عدد المواطنين في قطر 502 ألف شخص، وإجمالي عدد السكان مليون و900 ألف. ووفق آخر بيانات اطلعت عليها، فإن اقتصادها هو ثالث أكبر اقتصاد في المنطقة العربية، وأكبر من الاقتصاد المصري الذي يصل تعداد سكانه إلى حوالي 90 مليون نسمة. الناتج القومي لقطر سنة 2012 بلغ 191 مليار دولار في حين بلغ الناتج القومي لمصر 189 مليار دولار. اقتصاد قطر هو أيضًا الأسرع نموًا في العالم، بنسبة تصل إلى أكثر من 10 ٪.

قطر تبني ثالث أكبر اقتصاد في الوطن العربي وهذا ليس بالأمر الهين. الإمارات بالمناسبة هي ثاني أكبر اقتصاد في الوطن العربي بـ 390 مليار دولار، والسعودية هي الاقتصاد الأول عربيًا بـ 676 مليار دولار 2012، وحجم اقتصادها سيصل إلى 3 تريليونات دولار في السنوات العشرين المقبلة.

دولنا تبني اقتصاديات مذهلة وضخمة، ولا يمكن لمواردنا المواطنة أن توازن أو تلبي مثل هذه الاقتصاديات. هذا الخلل ليس سكانيًا، بل هو خلل تنموي ومصدر الخلل الحقيقي. الخلل جاء نتيجة لهذه السياسات وهذه الاتجاهات التنموية. واليوم، 70 ٪ من المواطنين، بمن فيهم نحن، الجالسين حول هذه الطاولة، مستفيدون من هذا النهج، بعيدًا عن الثمن الاجتماعي أو الأمني أو الاقتصادي المقلق. نسبة مواطني قطر اليوم 10 ٪، ونسبة المواطنين في الإمارات 10 ٪، وأفضل دول الخليج لا تتعدى الـ 50 ٪. لكن المستقبل يحمل سيناريوهات مقلقة. فالأرقام ستكون سنة 2020 5 ٪ لقطر، و5 ٪ للإمارات، فيما سيناريوهات 2025 ترجّح تراجع الأرقام إلى 1 ٪ في كل من الإمارات وقطر، وبعد 2025

قد تصل الأرقام إلى صفر في المئة. ولكن يبدو أنه حتى هذا الصفر لم يخف الحكومات، ولم يخفنا نحن حتى هذه اللحظة.

في منتدى التنمية سنة 1990 تطرقنا إلى هذا الموضوع، وكذلك سنة 2000، كما تطرقنا إليه هذا العام ولم نصل إلى نتيجة. أعتقد أنه إضافة إلى الخلل في النهج السكاني نعاني أيضًا من خلل في تعاطينا مع هذا الخلل، وأتمنى أن نخرج من الأوراق التقليدية.

4. محمد بن صنيتان:

أولًا، ما هو البديل؟ لا بد من اقتراح بديل ناجح. ثانيًا، تكلمت عن التقطير. فكيف تقطر قطر وهناك آلاف الشقق، وآلاف سيارات الأجرة، وآلاف المطاعم، ومئات الفنادق؟

5. عبد الله النيباري:

أعتقد أن معظم الأوراق التي قدمت والمداخلات التي طرحت، اتجهت إلى معالجة الخلل كظاهرة وكنتائج لأمر جوهري وأساسي. السؤال: هل نبحث عن تشخيص الظاهرة وتوصيفها، وكيف نضبط هذه الظاهرة ؟ مثلًا، موضوع الإحلال، موضوع تقييد حجم الوافدين... وهكذا! أعتقد أن دول الخليج قطعت شوطًا بعيدًا في موضوع استخدام التقنيات، كما في البناء والخدمات وغيرهما. لكن السؤال هو: لو طبقنا هذه الضوابط بأقصى درجة هل تحلّ المشكلة، أم أن هناك أمرًا جوهريًا وهو طبيعة الاقتصاد وبالتالي طبيعة التنمية؟

أعني بطبيعة الاقتصاد أن دولنا تتميز بقلة عدد سكانها وتعتمد على مصدر طبيعي واحد لا يحتاج إنتاجه وتسويقه إلى عدد كبير من القوى العاملة. ففي الكويت، مثلًا، يبلغ عدد القوى العاملة في قطاع النفط 15 ألفًا، وفي السعودية نحو 80 ألفًا مقارنة بعدد السكان البالغ 25 مليونًا. هذا هو الأساس الذي يجب أن نهتم به وبعد ذلك تأتي طبيعة التنمية.

التنمية، في دولنا، تتجه إلى الاستثمار العقاري والاستثمار في الخدمات التي يذهب أغلبها لتلبية الحاجات الاستهلاكية. في النرويج، مثلًا، قطاع الصناعة يصل إلى 40 ٪ من

الاقتصاد. العاملون في قطاع النفط لا يعملون في استخراجه فقط، وإنما أيضًا في الصناعات التي تغذي النفط وتستخدم فيه، ولذلك نرى أن النمو في النرويج تطور بشكل متوازن لم يؤد إلى خلل سكاني. ما يجب أن نعيد التفكير فيه هو تلك الضوابط كمكافحة الفساد، والإحلال، والتقطير. وهذه الأخيرة، بحسب فهمي لها، تعني استقدام العمالة الأجنبية «قطرة قطرة». التقطير لن يفيد بشكل صحيح، كما أن إمكانية استيعاب القطاع الخاص للعمالة الوطنية محدودة، إضافة إلى عدم إقبال المواطنين على مهن ووظائف معينة كما في قطاع الخدمات على سبيل المثال

في المقابل، في ما يتعلق بشروط ضبط الظاهرة، يجب أن نفكر كم ستؤثر هذه الشروط لو طبقناها في بلدان تعتمد على 90 ٪ من العمالة الأجنبية، ويعتمد أكبرها، السعودية، على 50 ٪ على العمالة الأجنبية. صحيح أن الموضوع السياسي مهم، لكن لا بد من التفكير بالجانب الاقتصادي كونه الموضوع الجوهري.

6. عبدالنبي العكري:

أريد أن أدفع بالنقاش إلى الأمام. الدكتور عبد الخالق قال إن الخلل في السياسة السكانية. وعبد الله النيباري قال أنه خلل في النموذج الاقتصادي. أنا أرى أن الخلل في بنية النظام السياسي الاقتصادي، لأن الاقتصاد مترابط مع البنية السياسية. أي نظام سياسي يريد أن يشكل المجتمع على شاكلته. بمعنى أنه كما لدينا طبقة طفيلية على أعلى المستويات، لا بد أن يجعلوا من هذا الشعب طفيليًا، لأن هذا يعطي شرعية لذاك. إذا كان هناك مستجد خلال السنتين الماضيتين في المنطقة العربية فهو قلب المفاهيم. فلنفكر، خارج ما يسمى بالصندوق، في الحلول التي تعيد بنية النظام السياسي من خلال الإصلاح. على الأقل نحن قابلون للإصلاح، فيما هم غير قابلين له.

يجب أن نفخر بالأفرول overall الأزرق الذي هو لباس العامل، بدل أن نفرح عندما نرى مسؤولًا « يكشخ» بالبشت والعقال. لا يوجد احترام للعمل، ولا يوجد احترام للباس العمل، ولا لقيم العمل. الوجاهة و«الفهلوة» هما الأساس. كيف نريد أن نتغير وينمو حجم الاقتصاد ونحن في ثالث اقتصاد عربي؟ ولماذا نكون ثالث اقتصاد؟ النرويج

تستطيع أن تكون ثاني اقتصاد في أوروبا، لكنها لا تريد لأنها لا تريد اقتصادًا مفتعلًا. لماذا ننتج 20 مليون برميل يوميًا من النفط، في حين أن 5 ملايين تكفينا؟ إذا أردنا الإصلاح لا بد من انكماش الاقتصاد. ينكمش ليلبي حاجات المجتمع، لا أن يكون اقتصادًا منفوخًا لأنه يلبي وظيفة الخليج بالنسبة للاقتصاد العالمي.

7. عبدالوهاب الهارون:

لا شك أننا في مأزق. ولو بقينا نتحاور حول هذا الموضوع سيكون صعبًا أن نجد حلولًا سهلة من دون تضحية وضرر على المجتمع وعلى الاقتصاد. الأرقام التي ذكرها الدكتور عبد الخالق عبد الله مخيفة وتهدد كيانات هذه الدول على المدى البعيد.

أمامنا مدرستان: مدرسة التنمية المتسارعة، وهي التي ندفع ثمنها الآن، وخصوصًا الإمارات وقطر، ومدرسة التنمية المتوازنة التي يمكن أن تؤدي إلى انكماش جزئي في النشاط الاقتصادي. طبعًا هذه السياسة غرضها تحقيق ما يسمى بالتنمية المتوازنة. صحيح أنها تقلل من الاعتماد على العمالة الأجنبية والخارجية، لكنها تضر أيضًا في مخرجات التعليم لجهة إيجاد فرص عمل للمواطنين، لأن جامعاتنا ومعاهدنا تخرج اليوم أعدادًا هائلة من المواطنين الكويتيين، وكذلك في كل دول مجلس التعاون الخليجي. إذا انكمش الاقتصاد أصبحت فرص العمل غير متاحة للمواطنين، وبالتالي ستحدث بطالة تؤدي إلى خلل اجتماعي وسياسي، وبالتالي إلى وضع سياسي متأزم وضغوط على الأنظمة. لذلك لا بد من إيجاد معادلة تتناسب مع قضايا التنمية وتحل إشكالية الاختلال الهيكلي في جانب العمالة.

8. فاطمة الشامسي:

الملاحظ من الأوراق جميعها أنها كلها تشير إلى أن هناك مشكلة، والجميع مدرك هذه المشكلة ما زالت تناقش وتطرح منذ الثمانينات في أكثر من موقع، وقد طرحها منتدى التنمية وحده 3 مرات. المطلوب حاليًا أن تخرج هذه الأوراق أو هذه المنتديات خارج الأطر التقليدية، ونفكر من منظور آخر. كيف نوجد الحلول الناجحة التي تؤدي إلى تقليص حدة هذه المشكلة؟ جميع الحلول كما ذكر في الأوراق السابقة كوضع حدود دنيا وتشجيع

المواطنين ووضع قيود إجرائية وبرامج تحفيزية لم تنجح. ما هي أسباب فشل هذه الحلول؟ هذه الحلول نظريًا يمكن أن تخفّف من حدة المشكلة ولكنها لم تنجح. ما هي الأسباب؟ الأسباب حسب ما ذكرت الأوراق، أو حسب المداخلات، تكمن في السياسات التنموية المتبعة. ما هي الحلول المقترحة لكي تتفق هذه السياسات مع متطلبات هذه الدول ومع الموارد الموجودة في هذه الدول؟

بالانتقال إلى الورقة التي قدمها الأخ محمد الخليفي، ذكر أن نسبة كبيرة من هذه العمالة غير متعلمة. أعتقد أن هذا أمر طبيعي لأن الوظائف التي تستقطب هذه العمالة لا يقبلها المواطن في هذه الدول.

بالنسبة إلى إلغاء نظام الكفالة، أعتقد أنها فكرة جيدة، ولكن ما هو البديل؟ أعتقد أن البديل هو أن تتولى مؤسسة حكومية الإشراف على استيراد العمالة وتوزيعها لكي يكون هناك توازن وعدم إسفاف في استخدام هذه العمالة أو الاستيراد بصورة غير جدية. وأنا أتفق مع المداخلة التي قدمها الدكتور عبد الرزاق ودعت إلى التفكير خارج الأطر التقليدية حول ما هي التنمية التي نريدها وكيفية الوصول إلى تحقيق هذه المعدلات المطلوبة من النمو في السكان.

9. بهية الجشي:

هناك بعض النقاط في الأوراق التي طرحت هذا الصباح كنت أتمنى أن أرى توضيحًا لها. سؤالي الأول بالنسبة إلى ما جاء في هذه الأوراق: هل المواطنون في دول الخليج مهيؤون للقيام بالخدمات والأعمال التي تقوم بها العمالة الأجنبية؟ اليوم، مع ارتفاع نسب التعليم في دولنا، ارتفعت الطموحات عند الشباب لتتجاوز كثيرًا الأعمال الدنيا التي تقوم بها العمالة الأجنبية. نقول إن العمالة الأجنبية غير متعلمة. هذا غير صحيح. ليست كل العمالة الأجنبية كذلك. كثيرون من العمال الأجانب متعلمون، بعض عاملات المنازل من حملة الشهادات الجامعية. أنا شخصيًا، لدي في البيت عاملة تحمل شهادة جامعية في التعليم الابتدائي، سألتها: «لماذا تعملين وأنت تحملين شهادة كهذه؟». فقالت لي: أولًا بسبب ظروفها الاقتصادية. وثانيًا لأن هناك شروطًا متشددة للالتحاق بالعمل في بلدها لأن عليها

أن تجتاز امتحانات قبل أن تصبح مدرسة. لذا يجب ألا نحكم على كل العمالة الأجنبية بأنها غير متعلمة، وإنما هناك حاجات مادية واقتصادية تدفع البعض إلى امتهان هذه الأعمال.

أمر آخر. كنت أتمنى أن تتعرض الأوراق للعمالة السائبة. صحيح أن العمالة السائبة هي نتيجة لـوجود نظام الكفالة، ولكن يجب أن نطالب بالتنظيم وليس بالإلغاء، لأنك عندما تلغي نظام الكفالة ستتفاقم المشكلة أكثر، وستترك الحرية مفتوحة أمام العامل لكي يأتي، وتفاقم مشكلة العمالة السائبة. النقطة الأخرى هي انتقال العامل إلى عمل آخر. هذه القضية كانت مطروحة عندنا في البحرين، أي إعطاء العامل الحرية للانتقال من كفيل إلى كفيل آخر من دون أي شروط، وهذا فيه إجحاف لصاحب العمل لأنه تكلف مصاريف استقدام العامل وتدريبه. لا بد أن نفكر في المسألة ككل، ليس فقط في حق العامل، ولكن أيضًا في حق صاحب العمل. وأريد أن أعرف: هل الكفالة محصورة فقط في أن العامل عندما يغادر البلد ليس عليه أي التزامات مادية، أم أنها لتنظيم استخدام العمال؟ علينا أن ننظم هذا الموضوع حتى لا نجد هذه العمالة السائبة تطرق الأبواب بحثًا عن عمل.

10. يوسف الجاسم:

نحن من دون شك نتناول معضلة ولا نتناول مشكلة. قبل 30 سنة في الشارقة طرح هذا الموضوع، والآن يطرح، وبعد 30 سنة سيطرح. أعتقد أن المجتمعات الخليجية كلها من دون استثناء نشأت فيها هذه المعضلة بعد النفط. قبل النفط لم تكن دول الخليج – مثل الدول العربية الأخرى – تعاني من اختلال سكاني. أعتقد أن النفط هو المصيبة، وسنستمر في هذه المشكلة حتى الوصول إلى الكارثة التي تكلم عنها الدكتور عبد الخالق عبد الله. الحكومات لها دور، والأنظمة لها دور، والناس لهم دور. وفي رأيي، الدور الأكبر يبدأ من المنزل. المرأة الخليجية لم تعد تطبخ، وبالتالي كل دول الخليج تحتاج إلى طباخين. الفتاة الخليجية لم تعد تنظف البيت وبات كل منزل يحتاج إلى مدبرة منزل house keeper. الشاب لم يعد يغسل السيارات ويحتاج إلى من يقوم بهذه المهمة عنه. والتعليم لم ينتج حدادًا ولا نجارًا ولا أصحاب مهن. الثقافة المجتمعية تمنع ذلك. في الكويت، مثلًا، تكرست القبلية، واستعيدت أشجار العائلة وانتماء أهلها إلى نوح وإلى آدم، وبالتالي لا يعمل الأشراف في

مهن الحقراء. المهن متروكة لغير الخليجيين. المشكلة مشكلة تعليم ومشكلة ثقافة بالدرجة الأولى. العالم المتقدم تجاوز هذا الموضوع. ستجد فرنسيًا يعمل في المجاري، أو يعمل في الكهرباء. أعتقد بضرورة توجيه نداء إلى جميع أطراف المجتمع، الحكومات والبيوت والأنظمة التعليمية.

11. إبراهيم المطوع:

كما تفضل الإخوان، نحن ندور حول هذه المشكلة منذ 30 سنة من دون النظر في الحلول. أعتقد أن الحل في أن نعيد النظر في برامج التنمية في دول مجلس التعاون.

برامج التنمية لا تناسب هذه الدول، ولا تناسب حجم شعوبها ولا الأخطار المحيطة بها. وأعتقد أن النخبة في دول مجلس التعاون يجب أن تتقدم إلى الحكومات بمقترحات، لا نجترها اجترارًا في هذه الاجتماعات وتطوى وتذهب أدراج الرياح.

يجب أن ترفع هذه الأوراق وهذه التوصيات إلى السلطات ونضعها أمام مسؤوليتها، أمام الله والتاريخ وأمام شعوب هذه المنطقة. يجب أن يعاد النظر في برامج التنمية لتتلاءم وحاجات شعوب المنطقة.

12. عامر التميمي:

الدكتور محمد الخليفي أفاد بأن عدد سكان قطر في نهاية الثلاثينيات كان 16 ألفًا. ما هو عدد سكان قطر اليوم؟ ذكر رقم مليون و900 ألف، كما أفاد أن عدد السكان من القطريين 250 ألفًا. كم من هؤلاء تم تجنسيهم خلال العقود الماضية؟

سؤال آخر: في مسألة مساهمة المرأة في قوة العمل في قطر. أعتقد، من ملاحظاتي ومن قراءاتي، أن المرأة في قطر تساهم بشكل جيد في سوق العمل. هل أدى هذا إلى تحسين عملية الإحلال في سوق العمل؟ الملاحظة الأخيرة ما أثير حول موضوع إلغاء الكفالة في دول مجلس التعاون. أعتقد هذه مسألة أصبحت ملحة نتيجة للاتفاقيات الدولية والتزامات دول الخليج أمام منظمة العمل الدولية، وليس صعبًا إنشاء هيئة تعنى بشؤون توظيف

العمالة الوافدة ليكون العامل الوافد مسؤولًا أمامها، ويكون موجودًا في البلد طالما كان هناك عمل له ولديه وظيفة يتقاضى عنها أجرًا، سواء في القطاع الخاص أو العام. لذلك أعتقد أن الكفالة يجب أن تلغى لأن هناك كثيرًا من الاستغلال لها بطريقة مضرة سواء للعمالة الوافدة أو حتى للمجتمعات الخليجية نفسها.

13. فهد العرابي الحارثي:

كنت أستمع إلى بعض الأرقام التي ذكرها الدكتور عبد الخالق عبد الله وإلى بعض المداخلات. كخليجي، أدرك أن في الخليج أكثر من نموذج للتنمية، وليس نموذجًا واحدًا متفقًا عليه، وأضرب مثالًا ما يجري في الإمارات وقطر، اللتين اختارتا طريق تنمية الاستثمارات الأجنبية، بمعنى أن هناك رؤوس أموال كثيرة في دبي من خارجها ومن خارج الإمارات، ويتوقع أن تأتي رؤوس أموال إلى قطر لمحاولة بناء قطر أخرى بمناسبة استضافتها كأس العالم.

عندما تختار مثل هذا النوع من التنمية وتشجع مثل هذه الاستثمارات الأجنبية وتتدفق مثل هذه المليارات التي لا حد لها، وهي في الواقع تجربة تنموية رائدة وتستحق التحية والتشجيع، لا بد أن تفترض بأنه لا بد من أعداد كبيرة وهائلة من البشر الذين يستطيعون أن يديروا هذه الماكينة الكبيرة الهائلة من الاقتصاد، وخصوصًا عندما يكون الموضوع خدماتيًا يتعلق بأهم صناعة في العالم اليوم وهي صناعة السياحة.

أقول بكل أمانة، في دول الخليج كلها، بما فيها السعودية وغيرها، لحل هذه المشكلة ليس هناك سوى حل واحد وهو إعادة النظر في كل التشريعات القائمة في ما يتعلق بالتعامل مع العمالة ومع الوافدين إلى هذه البلدان، وأول ما يجب التعرض له في إعادة النظر في هذه التشريعات هو موضوع الجنسية. أشعر بأن هناك تحفظات كثيرة للخليجيين على منح الجنسية لبعض ممن يستحقونها من الموجودين بيننا اليوم. الولاءات اليوم تغيرت. ليست الولاءات العرقية التي تعودنا عليها منذ سنين. الولاءات اليوم هي ولاءات اقتصادية، وولاءات استثمارية. هي ولاءات ينبغي إعادة النظر فيها، وأعتقد أن في إمكاننا أن نخلق من هؤلاء نسبة كبيرة من المواطنين الصالحين في دول الخليج.

14. سوسن كريمي:

لدي تعليق على عبارة تكررت أكثر من مرة من قبل الحضور، وهي عبارة «هل لدى الشباب الخليجي استعداد للعمل في أشغال العمالة الوافدة؟». وهي تعني أن هناك فرضية بأنه مع تغيرات البنية الاقتصادية والاجتماعية فإن البنية القيمية ستظل كما هي لن تتغير. في تجاربنا في الدراسة في الغرب، رأينا الدكتور يغسل الحمامات والطالب يبيع الساندويتشات ثم يتخرج ليصبح طبيبًا، ويتولى مناصب عالية في ما بعد. يفترض في مجتمعاتنا أن تتواجد تلك المنظومة القيمية ضمن التغيرات التي ستطرأ على البنية الاقتصادية والاجتماعية.

15. محمد هلال الخليفي:

بالتأكيد لن نرد على الجميع، إنما أود أن أشير إلى قضية أساسية تتعلق بوقف الخلل السكاني. الجميع يتكلم عن إعادة تشريعات، عن تنفيذ برامج التنمية، التجنيس، التنمية... إلخ. من يتخذ القرار في مثل هذه الأمور؟ من يأخذ القرار في قضايا التشريعات، برامج التعليم، التنمية... إلخ؟ بالتأكيد القرار هنا قرار سياسي. أتفق مع الأخ عبد النبي، النظام السياسي ما لم يصلح ويكون القرار منسجمًا مع حاجات المواطنين فلا يمكن أن يكون هناك إصلاح للخلل السكاني. إصلاح الخلل السياسي هو الأساس الأول لإصلاح الخلل السكاني. عدا ذلك ستظل الأمور فنية، بمعنى أنه يمكننا أن نتحاور حولها لفترة طويلة، ونقدم اقتراحات مختلفة، لكن العنصر الحاسم في قضية الإصلاح هو إصلاح القرار السياسي. فهل القرار السياسي جاهز لوقف هذا الخلل؟ على الأقل، من وجهة نظري مما هو موجود في قطر، لا يوجد قرار سياسي لإصلاح الخلل السكاني. وأضرب مثالًا بسيطًا على ذلك استراتيجية التنمية الوطنية في 2016. لديهم سيناريوهان حول عدد السكان. سيناريو يسمونه اقتصاد النفط والغاز يقترحون مليون و600 ألف، والسيناريو الثاني الانتقال إلى ما بعد النفط والغاز مقترحين أن يكون مليون و200 ألف. في 31 يناير كان عدد السكان في قطر مليون و900 ألف. هم وقعوا الاستراتيجية الوطنية لكنهم لم يلتزموا بها. لا يوجد التزام بالقضايا، كلها مجرد دعاية وإعلام. القضية الأساسية أن متخذي القرار السياسي والمتنفذين هم الذين يسيطرون على إدارة العمل داخل المجتمع وبالتالي الخلل السكاني

مستمر حتى الآن. المطار الدولي الحديث يحتاج إلى 50 ألف عامل في مختلف الاختصاصات. هؤلاء بالتأكيد سيأتون من الخارج. هل فكر صاحب القرار السياسي، عندما قرر أن يبني مطارًا بهذا الحجم ليستوعب 80 مليون مسافر، في الخلل السكاني؟ هل فكر صاحب فكرة استضافة بطولة كأس العالم، سنة 2020، في الخلل السكاني؟ بالتأكيد فكّر في أمور أخرى لا علاقة لها بهذا الخلل. الأساس هو معالجة الخلل السياسي، وبعد ذلك تفاصيل وأمور فنية يمكن مناقشتها.

***

الفصل الرابع:

سكان البحرين 2010... نحو إعادة قراءة للخلل السكاني

محمد إبراهيم ديتو

سكان البحرين 2010... نحو إعادة قراءة للخلل السكاني

محمد إبراهيم ديتو[1]

تنطلق الورقة من فرضية أن التحولات في حجم وتركيبة سكان البحرين خلال العقد الأول من الألفية الجديدة تستدعي إعادة قراءة نقدية لمفهوم «الخلل السكاني» كمفهوم سائد في الخطاب الفكري والسياسي المتصل بتشخيص الواقع الراهن لمجتمعات الخليج العربي. لا تهدف هذه العملية إلى تفنيد هذا المفهوم، بل تسعى إلى المساهمة في إثراء الحوار حوله، وخصوصًا عبر تسليط الضوء على الأبعاد المختلفة للوضع السكاني في مملكة البحرين وفق ما توفره البيانات المنشورة للتعداد السكاني الأخير في 2010. وسيتم تحليل أبرز المؤشرات الديمغرافية مثل معدلات الإعالة وعلاقتها بالهيكل العمري للسكان وانعكاسات الوضع السكاني الراهن على سوق العمل والتحديات الناجمة عن ذلك.

1. مقدمة:

في السابع والعشرين من أبريل 2010، نفذ التعداد العام التاسع للسكان في مملكة البحرين، وكانت النتائج التي أعلن عنها عن عدد السكان غير مستغربة من قبل المتابعين لحالة التضخم الديمغرافي التي شهدها المجتمع البحريني خلال العقد الأول من الألفية الجديدة. إذ بلغ عدد سكان البحرين وفق التعداد 1,234,571 نسمة، بزيادة قدرها 89.8٪ بالمقارنة مع عدد السكان في 2001 والذي بلغ آنذاك 650,604 نسمة[2]. ولأول مرة في تاريخ

---

(1) باحث في شؤون أسواق العمل. تمثل الورقة وجهة نظر الباحث الشخصية، ولا تعكس بالضرورة رؤية ومواقف الجهة الرسمية التي يعمل بها.

(2) «ملخص نتائج التعداد 2010» - التعداد العام للسكان والمساكن والمباني والمنشآت والزراعة - من إصدارات الجهاز المركزي للمعلومات - مملكة البحرين - http://www.census2010.gov.bh/results.php

البحرين انخفضت نسبة البحرينيين بالنسبة إلى إجمالي السكان إلى 46 ٪، فيما ارتفعت نسبة غير البحرينيين إلى 54 ٪.

كيف يمكننا تفسير مثل هذه الزيادة غير الطبيعية في عدد السكان في جزيرة معروفة بصغر مساحتها، وتواضع قدراتها الاقتصادية بالمقارنة مع جيرانها في دول مجلس التعاون الخليجي؟ هل هي مؤشر صحة وعافية تعيشها عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة ودليلًا على أن مسار هذه التنمية يتجه نحو الاستدامة؟ أم أنها بمثابة جرس إنذار يحذرنا من مخاطر استمرار النمو السكاني وفق آلية السوق ومتطلباته ومنطق تفكير المجتمع الذي تشكل بفعل هذا السوق طيلة العقود الماضية؟ هل نسبة البحرينيين إلى إجمالي السكان وصلت إلى نقطة هبوطها القصوى لتعاود ارتفاعها خلال السنوات المقبلة؟ أم أنها فقط في بداية رحلة الانخفاض المستمر؟ ما تداعيات الوضع السكاني الراهن على حياة المواطنين، على الاقتصاد، والسياسة، وعلى المجتمع بكافة مكوناته؟

إن السعي للإجابة عن هذه التساؤلات المصيرية يتطلب، ليس قراءة الخريطة السكانية لمجتمع البحرين وتحليلها وفق أحدث المعطيات، بل إعادة تفحص مفهومنا لطبيعة «الخلل السكاني» وما يعنيه. إذ يبدو أنه على رغم شيوع استخدام هذا التعبير في الخطاب العام طيلة العقود الماضية منذ مطلع الثمانينات، وانتشار استخدامه في مختلف الأدبيات العلمية ووسائل الإعلام في الخليج، إلا إننا نلاحظ وجود مفارقة أو انفصال بين هذا الخطاب العام من جهة، وما يحدث على أرض الواقع من جهة أخرى. فإذا كان «الخلل السكاني» ضررًا على المجتمع، فما الذي يدفع هذا المجتمع إذًا إلى إعادة إنتاج «خلله السكاني» كل عشر سنوات طيلة العقود الأربعة الماضية؟ لا بد، ربما، من وجود أبعاد مهمة ضمن هذا «الخلل» تلعب دورًا مهمًا في إعادة إنتاجه ولم يتم تسليط الضوء عليها بصورة كافية، مما قد يؤدي إلى إغفال أهميتها في تحديد سلوك مجتمعنا تجاه موضوع النمو السكاني أو استقدام العمالة الوافدة.

تهدف الورقة الحالية إلى تسليط الضوء على أهم مؤشرات الوضع السكاني في مملكة البحرين وفق ما توفره البيانات المنشورة للتعداد السكاني الأخير في 2010 والمنشورة في الموقع الإلكتروني للجهاز المركزي للمعلومات.[1]

(1) http://www.census2010.gov.bh/results.php

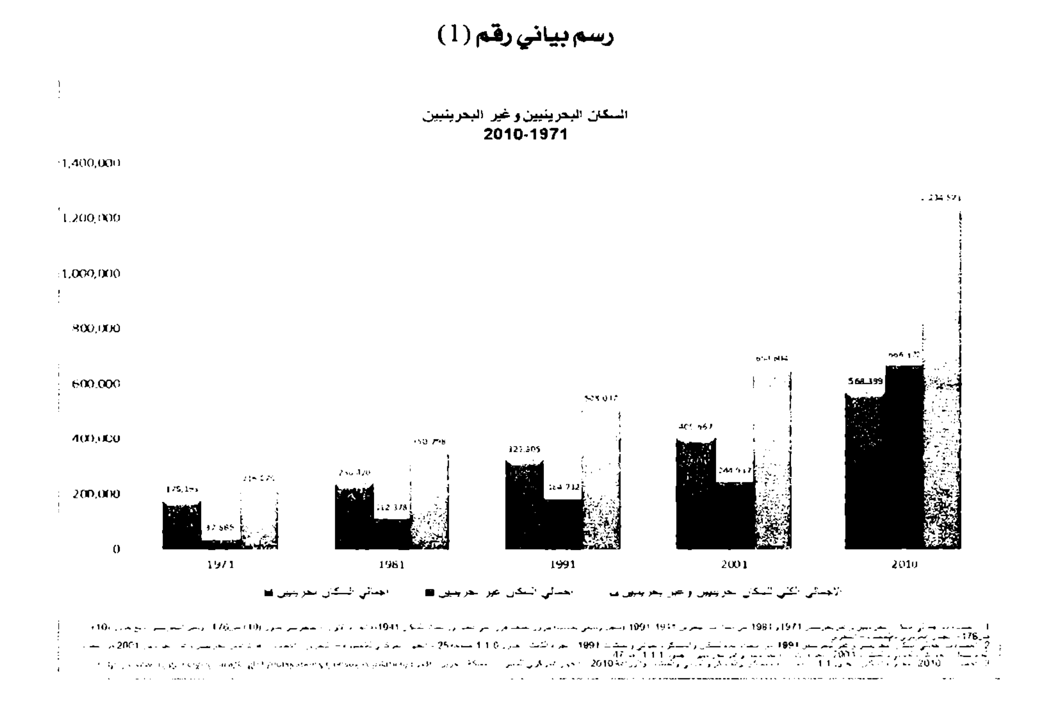
سيتم تحليل أبرز المؤشرات الديمغرافية مثل معدلات الإعالة وعلاقتها بالهيكل العمري للسكان وانعكاسات الوضع السكاني الراهن على سوق العمل والتحديات الناجمة عن ذلك. كما ستتم مناقشة الآفاق المحتملة لثنائية الانفصال والتبعية المتبادلة بين مجتمعي السكان الأجانب والمواطنين وتأثيرها على مسارات التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

يوضح الجدول والرسم البياني رقم (1) حجم وتركيبة النمو السكاني لمملكة البحرين مصنفة حسب الجنسية، وفئات العمر العريضة الثلاث (14-0 أطفال - + 15 سن العمل - + 65 كبار السن)، وذلك للفترة من 1971 حتى 2010.

جدول رقم (1) - إجمالي السكان بحرينيين وغير بحرينيين

وصف	1971	1981	1991	2001	2010
إجمالي السكان 0-14 بحرينيين	86.346	98.423	132.085	148.206	180.934
إجمالي السكان 65+ بحرينيين	**5.379**	**7.055**	**10.599**	**14.964**	**23.577**
إجمالي سن العمل (15+) بحرينيين	86.468	132.942	180.621	242.497	363.888
إجمالي السكان بحرينيين	**178.193**	**238.420**	**323.305**	**405.667**	**568.399**
إجمالي السكان 0-14 غير بحرينيين	9.294	17.039	28.767	33.163	66.669
إجمالي السكان 65+ غير بحرينيين	**561**	**709**	**806**	**1.399**	**2.657**
إجمالي سن العمل (15+) غير بحرينيين	28.030	94.630	155.159	210.375	596.846
إجمالي السكان غير بحرينيين	**37.885**	**112.378**	**184.732**	**244.937**	**666.172**
الإجمالي الكلي للسكان 0-14 بحرينيين وغير بحرينيين	95.640	115.462	160.852	181.369	247.603
الإجمالي الكلي للسكان 65+ بحرينيين وغير بحرينيين	**5.940**	**7.764**	**11.405**	**16.363**	**26.234**
الإجمالي الكلي لسن العمل (15+) بحرينيين وغير بحرينيين	114.498	227.572	335.780	452.872	960.734
الإجمالي الكلي للسكان بحرينيين وغير بحرينيين	**216.078**	**350.298**	**508.037**	**650.604**	**1.234.571**

رسم بياني رقم (1)



2. زيادة العدد:

نلاحظ أولًا أن عدد السكان في البحرين قد تضاعف خلال العقد الأخير، وهذا يحدث لأول مرة في تاريخ المملكة. الزيادة ترجع بالدرجة الأولى إلى ارتفاع عدد السكان غير البحرينيين، ففي حين كان عددهم يبلغ 244.937 في تعداد 2001، تضاعف نحو ثلاث مرات إلى 666,172 في 2010. المثير في ظاهرة الارتفاع هذه، ليس فقط حجمها الكبير، بل في أنها شملت ارتفاعًا مفاجئًا للفئات العمرية الثلاث الرئيسية لغير البحرينيين: الأطفال، السكان في سن العمل، وكبار السن. صحيح أن مركز الثقل الرئيسي بين هذه الفئات يكمن في عدد السكان في سن العمل (15-64) حيث ارتفع من 210,375 عام 2001 إلى 596846 عام 2010، إلا أن الارتفاع في الأعداد طال أيضًا كبار السن من الأجانب حيث بلغت نسبة ارتفاع عددهم ما بين 2001 و2010 ما يقارب 90 ٪. الأطفال غير البحرينيين أيضًا تضاعف عددهم من 33,163 إلى 66,669 خلال الفترة نفسها. هذه «القفزة» الكبيرة في أعداد «المعالين» من السكان الأجانب ربما تعزى إلى عمليتين: استقدام عائلات العمالة الوافدة، وطول مدة بقائهم كما يمكن أن نرى لاحقًا. بالإجمالي نلاحظ أن هناك زيادة قدرها

172 ٪ للسكان غير البحرينيين مقابل 40 ٪ للسكان البحرينيين. كما هو موضح في الجدول رقم (2).

جدول رقم (2): النسبة المئوية لزيادة السكان بحرينيين وغير بحرينيين وفق تصنيف الفئات العمرية الثلاث 2001-2010

الوصف	بحرينيين		غير بحرينيين		النسبة المئوية لزيادة السكان البحرينيين 2001-2010	النسبة المئوية لزيادة السكان غير البحرينيين 2001-2010
	2001	2010	2001	2010		
إجمالي السكان 0-14	148.206	180.934	33.163	66.669	22.1	101.0
إجمالي سن العمل (+15)	242.497	363.888	210.375	596.846	50.1	183.7
إجمالي السكان 65+	14.964	23.577	1.399	2.657	57.6	89.9
إجمالي السكان بحرينيين	405.667	568.399	244.937	666.172	40.1	172.0

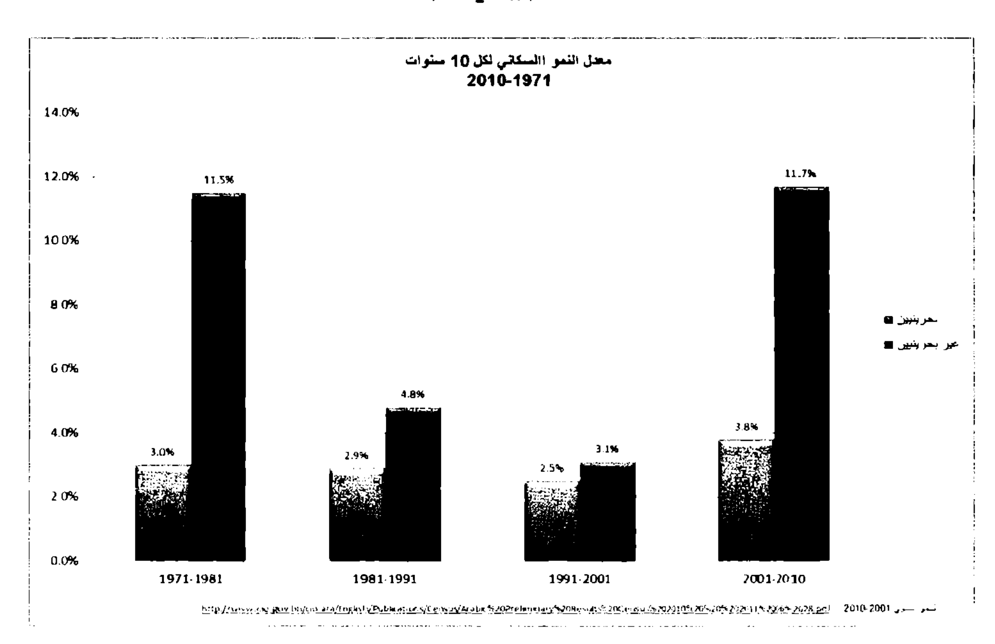
3. معدل النمو:

رغم أن معدل النمو السكاني مؤشر هام لقياس سرعة الزيادة السكانية، إلا أننا نلاحظ بأن تأرجح معدلات نمو السكان غير البحرينيين بين الصعود أو الهبوط، لم يعد عنصرًا هامًا في تقليص أعدادها، إذ أنها تتزايد باستمرار وبلا توقف. بتحليل بيانات العقود الأربعة الماضية نلاحظ أن معدل النمو السكاني للبحرينيين تراوح بين 3 ٪ في عقد السبعينيات و3.8 ٪ خلال العقد الماضي (وهو يعتبر معدلًا عاليًا بالمقاييس الدولية)، بينما شهد تباطؤًا لدى نظيره بين الوافدين في عقدي الثمانينات والتسعينات (5.1 ٪ - 2.9 ٪) ليعاود ارتفاعه خلال السنوات العشر الماضية (11.8 ٪)، ويضاهي سرعة نموه في عقد السبعينات. العقد الأخير شهد إذًا ما يمكن أن نطلق عليه انبعاثًا لنسق استقدام للعمالة الوافدة كالذي شهدناه إبان الطفرة النفطية الأولى. ويبدو أن الطفرة النفطية الثالثة التي شهدها الخليج في منتصف العقد الماضي، قد برهنت على أن نهر الزمن يجري، ولكن صخور القاع لا تزال ثابتة في مكانها! كما هو موضح في الجدول والرسم البياني رقم (3)

جدول رقم (3) - معدل النمو السنوي - بحرينيين وغير بحرينيين

الجنسية	1971-1981	1981-1991	1991-2001	2001-2010
بحرينيون	% 3.0	% 2.9	% 2.5	% 3.8
غير بحرينيين	**% 11.5**	**% 4.8**	**% 3.1**	**% 11.7**
إجمالي البحرينيين وغير البحرينيين	% 5	% 3.6	% 2.7	% 7.38

رسم بياني رقم (2)



4. تحولات في الهيكل العمري للسكان البحرينيين:

هذا الارتفاع الكبير في أعداد السكان غير البحرينيين، لا يجب أن يدفعنا إلى رؤية الأمور بصورة مبسطة ومختزلة، نرى أن عملية إصلاح «الخلل السكاني» يمكن أن تتم عبر انقاص متغير وزيادة متغير آخر بسهولة، بل ينبغي أن نبحث في شكل أعمق عن آليات

التفاعل بين مكوني السكان المواطنين والأجانب بمختلف أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والديمغرافية. وسنسعى إلى التركيز على البعد الديمغرافي في هذه الورقة عبر إعادة قراءة ما يحدثه هذا التفاعل في متغيرين هامين، وهما **الهيكل العمري للسكان ومعدلات الإعالة**. المتغير الأول يجسد الطاقات الكامنة في الموارد البشرية المتوفرة للمجتمع خلال فترة معينة من تطوره، أما الثاني فيعكس حجم ونوعية العبء الواقع على المجتمع في إعالة الفئتين خارج السكان في سن العمل: الأطفال وكبار السن. وفي قلب الدور الكبير لفئة السكان في سن العمل تجسد نسبة السكان النشطين اقتصاديًا (قوة العمل) المحرك الأساس لفعالية هذه الفئة في المجتمع. السكان في سن الإعالة إما أن يكونوا غالبًا من الأطفال في المجتمعات النامية أو تكون غالبيتهم من المعمرين والشيوخ في حالة المجتمعات المتطورة (أوروبا الغربية على سبيل المثال).

ارتفاع نسبة السكان في سن العمل إلى إجمالي السكان مقابل انخفاض نسبة المعالين سواء من الأطفال أو الشيوخ مؤشر إلى فرصة متاحة للمجتمع في تعظيم الاستفادة من الطاقات الخلاقة لأفراده، بشرط وجود وتنفيذ سياسات تنمية مناسبة. هذه الفرصة توجد عادة مرة واحدة في حياة المجتمعات من منظور نظريات التحول الديمغرافي، ولهذا فإنها فرصة نادرة تم التعارف على وصفها بـ «النافذة الديمغرافية» وفي بعض الأحيان بـ «الهبة الديمغرافية».

يعتبر مفهوم **«الهبة الديمغرافية»** أو **«النافذة الديمغرافية»**[1] من أبرز إنجازات الفكر التنموي في القرن العشرين، وهو إنجاز، ليس فقط على المستوى النظري كان قادرًا على تفسير آلية التطورات الديمغرافية في المجتمعات، بل مفهوم تم اختباره على أرض الواقع ممثلًا في «المعجزة الآسيوية» في جنوب شرق آسيا التي أصبحت نموذجًا للعديد من البلدان النامية.

ما يهم في حالة الاستفادة المرجوة من مفهوم «النافذة الديمغرافية» يكمن في فهم الدور **«التمكيني»** «Empowering role» للنافذة في تفعيل النمو الاقتصادي، وليس لكونها ستؤدي إلى هذا النمو بصورة آلية وتلقائية. وهي مشروطة بالسياسات الاقتصادية وتعاضدها مع

---

(1) سنستخدم هنا مصطلحي «النافذة الديمغرافية» و«الهبة الديمغرافية» كترادفين مع إدراكنا للفرق بينهما من ناحية أن الأولى تعني فرصة والثانية تعني الاستفادة الفعالة من هذه الفرصة.

السياسات السكانية بالدرجة نفسها التي تعتمد فيها على عناصر ديمغرافية بحتة. كما لا يجب فهمها بوصفها وصفة بديلة للسياسات التنموية الأخرى، بل عنصر مكمل لها إذا ما تم الاعتراف بدورها، وترجمة هذا الاعتراف في سياسات عملية على أرض الواقع.

4. تعريف الهبة الديمغرافية:

حسب الدكتور أحمد قطيطات: «**تحول ديمغرافي بين سكان المجتمع نتيجة انخفاض معدلات الإنجاب. بحيث يتحول المجتمع الذي غالبيته من الأطفال وصغار السن والمعالين إلى مجتمع يشكل فيه السكان في سن العمل والإنتاج المجموعة الأكبر. وبمعنى آخر فإن معدل نمو السكان النشيطين اقتصاديا في الفئات العمرية (15 – 64 سنة) يتجاوز معدل النمو للفئات السكانية المعالة وهم صغار السن (دون سن 15 وكبار السن 65 عامًا فأكثر**»[1].

هناك **شروط للهبة الديمغرافية**: «وطبقًا لتعريف منظمات الأمم المتحدة والدولية الأخرى لظاهرة النافذة الديمغرافية **فإن الدول العربية الواقعة داخل دائرة الهبة الديمغرافية** عام 2005 **يجب أن تحقق شرطين الأول: أن تقل نسبة السكان دون 15 عامًا عن** 30 ٪ **من إجمالي السكان، والثاني أن لا تزيد نسبة المسنين فيها (65 عامًا فأكثر) عن** 15 ٪ **من إجمالي السكان**»[2].

بتطبيق المعايير أعلاه على وضع السكان البحرينيين نرى أولًا أن مؤشر معدل الخصوبة الكلي (Total fertility rate) للمرأة البحرينية يواصل انخفاضه منذ ثلاثة عقود. ففي حين كان المعدل عام 1981 يبلغ 4.4 ٪، انخفض إلى 2.2 ٪ عام [3]2010. ويمكن اعتبار ذلك أحد العناصر المؤثرة على التركيبة الديمغرافية لمجتمع السكان البحرينيين، يبدأ فيه عدد الأطفال في الانخفاض التدريجي، ويرتفع فيه عدد السكان في سن العمل.

(1) المؤتمر الإحصائي العربي الأول – عمان الأردن 12 – 13 نوفمبر 2007. «الهبة الديموغرافية في الوطن العربي» – الدكتور أحمد قطيطات – نائب الأمين العام للمجلس الأعلى للسكان – عمان – الأردن.

(2) المصدر السابق.

(3) وزارة الصحة – مملكة البحرين – http://www.moh.gov.bh/PDF/Publications/statistics/HS2010/PDF/CH01-summary_2010.pdf

ثانيًا نلاحظ أنه في 2010 كانت نسبة الأطفال البحرينيين حوالي 32 ٪ من إجمالي السكان البحرينيين. ونسبة كبار السن قد بلغت 4٪، بينما بلغ عدد السكان البحرينيين في سن العمل حوالي 64 ٪، وبلغ معدل نموهم 5.2 ٪ أي أعلى من معدل نمو الأطفال (2.2 ٪)، وذلك خلال الفترة من 2001–2010[1]. **يسمح لنا ذلك بالاستنتاج بأن مجتمع البحرين يوجد في نطاق ما يعرف بالفرصة الديمغرافية التي يحتمل أن تستمر للعقدين المقبلين، يدخل بعدها هذا المجتمع في مرحلة مشابهة لما تعيشه المجتمعات الأوروبية الآن من ارتفاع في عدد كبار السن وانخفاض في أعداد من هم في سن العمل والأطفال.**

يعني ذلك أنه في خضم الاستقدام السريع والكبير الحجم للعمالة الوافدة، خلال العقد الماضي، دخل مجتمعنا البحريني في مرحلة ديمغرافية نوعية ونادرة تمثل فرصة تاريخية لا تتكرر للاستفادة من طاقة موارده البشرية، ولعلنا لا نبالغ إذا قلنا أن هذه المرحلة الجديدة من النمو الديمغرافي تفوق في أهميتها أهمية اكتشاف النفط في المملكة في ثلاثينات القرن الماضي، من ناحية انعكاساتها المحتملة على مجمل الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

لماذا لم يتم الانتباه إلى هذا التحول على رغم أن منظمات الأمم المتحدة المعنية بالسكان بذلت جهودًا مهمة للتعريف بأهمية «النافذة الديمغرافية» في مختلف بلدان العالم العربي، ومن ضمنها دول مجلس التعاون الخليجي؟

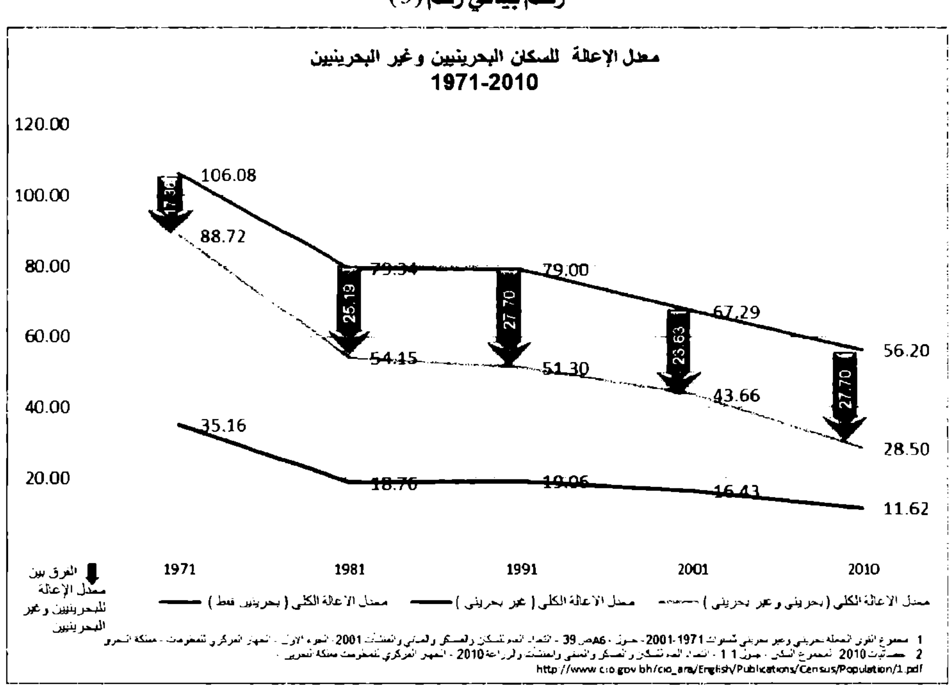
يكمن السبب، في اعتقادنا، في عنصرين: الأول أنه في غمرة انشغال الجميع بموضوع «الخلل السكاني» بين الأجانب والمواطنين، تم التركيز على وسائل وسياسات تقليل أعداد الوافدين في الخطاب العام الرسمي وغير الرسمي، وبرز موضوع ما يعرف بالتجنيس السياسي ليحتل مكان الصدارة في الجدل والنقاش العام. الثاني يكمن في التأثيرات المتناقضة نوعًا ما التي يؤدي إليها استقدام العمالة الوافدة وخصوصًا في إضعافها لتأثير حجم السكان في سن العمل للمواطنين على معدلات الإعالة الكلية للمواطنين.

يبين **الرسم البياني التوضيحي رقم** (4) ثلاثة مستويات لمعدلات الإعالة: للبحرينيين فقط، لغير البحرينيين، ولإجمالي السكان، وذلك للفترة من 1971 حتى 2010. في مطلع السبعينات من القرن الماضي كان معدل الإعالة للبحرينيين فقط في مستوى 106 ٪،

(1) http://www.census2010.gov.bh/results.php

وبدأ بالانخفاض خلال العقود التي تلته نتيجة تغير الهيكل العمري للسكان البحرينيين ليصل إلى 56 ٪ في 2010. ويبدو هذا الانخفاض منسجماً مع نظرية التحول الديمغرافي للمجتمعات ومؤشرًا على اقتراب الجسم السكاني البحريني من «النافذة الديمغرافية».

رسم بياني رقم (3)

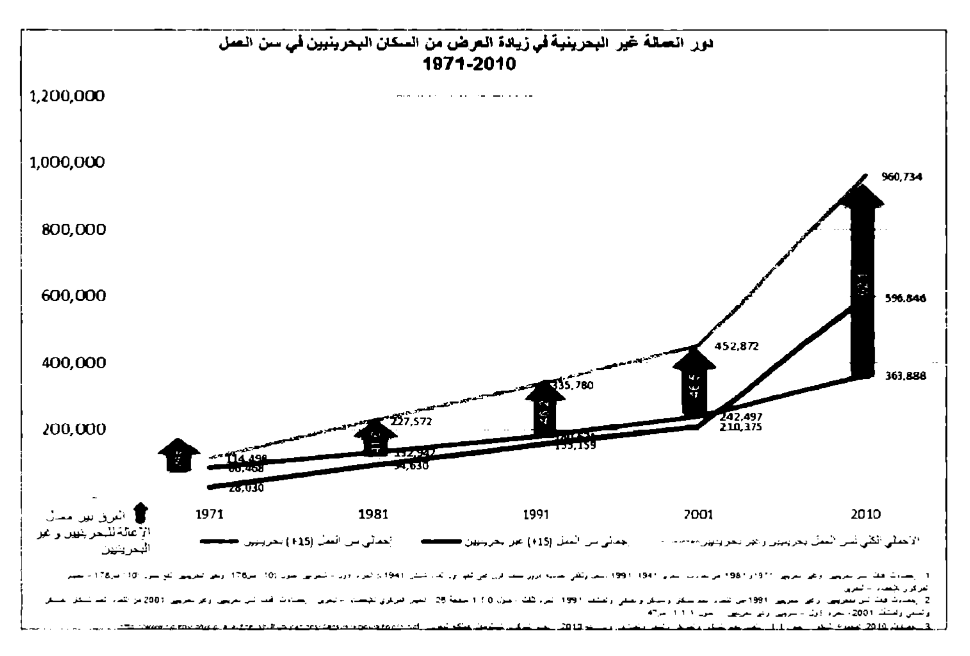


ما حصل في واقع الأمر أن ارتفاع معدلات استقدام العمالة الوافدة في أعقاب الطفرة النفطية الأولى قد أدى إلى رفع عرض السكان في سن العمل الإجمالي من دون أن يترافق ذلك بالضرورة مع ارتفاع في معدلات الإعالة، مما يؤدي إلى استنتاج أن المتغيرات الديمغرافية المرتبطة عادة بالبيئة المحلية الداخلية قد أصبحت عرضة لتأثير قوي من عناصر خارجية.

سنلاحظ التفاوت بين معدلات الإعالة في حالة اعتمادها على العمالة المواطنة فقط عن معدلاتها في حالة دخول عنصر العامل الوافد في المعادلة. في عام 2010 **نجد بأن العمالة الوافدة ترفع من عرض السكان في سن العمل بنسبة تفوق الـ 62 ٪ عن العرض المتاح من**

السكان المواطنين (رسم بياني توضيحي رقم 13)، بينما تساهم في الوقت نفسه بتخفيض معدل الإعالة الكلي إلى 29 ٪ عن معدلات الإعالة الكلية لو تم احتساب المواطنين فقط.

رسم بياني رقم (4)



ما يعنيه هذا الواقع هو أن تأثير تدفق العمالة الوافدة وتركيبتها سيطال فعالية الدور«التمكيني» الذي توفره «الهبة الديمغرافية»، وما يعنيه بالتحديد هو أن زيادة معدل الهجرة الصافي قد «**يعطل**» إلى حد ما مفعول الانخفاض في الزيادة السكانية الطبيعية الناجمة عن انخفاض معدلات الخصوبة والولادة والوفيات، والتغيرات الديمغرافية الناتجة عنها، إذا ما أخذنا المحصلة النهائية للسكان من مواطنين ووافدين. يؤثر تزايد معدلات الهجرة الصافية على حجم **العرض من السكان في العمل ويساهم في الوقت نفسه في تخفيض معدلات الإعالة الكلية الإجمالية في المجتمع**. وكلما زاد معدل الهجرة الصافية ضعف بالنتيجة دور وتأثير الانخفاض في معدل النمو الطبيعي للسكان المواطنين.

عنصر العمالة الوافدة بتركيبته الراهنة يساهم في تخفيض معدلات الإعالة الكلية بصورة تفوق ما يمكن أن يقوم به السكان المواطنون في سن العمل، ويؤثر ذلك **على العلاقة الديمغرافية التقليدية بين السكان في سن العمل والمعالين برفعه لدور وحجم المتغير الأول**

مع بقاء الثاني شبه ثابت. النتيجة أن المجتمع ككل قد أصبح يعيش في وضع شبيه بـ «الهبة الديمغرافية»، حيث نسبة السكان في سن العمل الإجمالية أكبر من نسبة المعالين، حتى لو لم تكن التركيبة السكانية العمرية للمواطنين قد وصلت إلى مرحلة «الهبة الديمغرافية». وحيث إن السكان في سن العمل متغير مركب من المواطنين والوافدين، بينما معدلات الإعالة مكونة غالبًا من المواطنين، فإن مجتمعنا مثل بقية مجتمعات دول مجلس التعاون الخليجي يعيش حالة مزمنة يمكن القول بأنها «مصطنعة» أو «مزيفة» من حالة مجتمع متقدم سكانيًا. يدفعنا ذلك إلى أن **نطلق على هذه الحالة مسمى «شبه النافذة الديمغرافية» لشبهها بالمزايا التي يمكن أن يتمتع بها المجتمع في حالة وجوده ضمن نطاق «النافذة الديمغرافية» من دون أن تكون تركيبة السكان من المواطنين بالضرورة في وضع هذه النافذة.**

يقتضي مثل هذا الواقع إعادة التمعن في مقولة أن العمالة الوافدة تمثل عبئًا على المجتمعات الخليجية، وذلك حسب المفهوم المطلق للعبء كما يستخدم في الخطاب العام والرسمي. إذ على رغم أنها تقوم بتحويل مداخيلها المالية إلى بلدانها الأصلية (وهذا حق من حقوقها وسبب أساسي لقدومها) وتستهلك جزءًا مهماً من خدمات الدولة العامة مثل الكهرباء وغيرها. إلا أنها في الوقت نفسه، بقيامها بالعديد من الخدمات والأعمال بدءًا من بناء المنازل إلى المساعدة في أعمال الرعاية الأسرية وهي خدمات لا يمكن أن يقوم بها الحجم والنوعية السائدان من المواطنين في سن العمل، تساهم في خفض معدلات الإعالة الكلية للمجتمع الذي تتواجد فيه. وربما في هذا البعد الايجابي، لكن المصطنع في الوقت نفسه، يكمن أحد أسباب الاعتماد على العمالة الوافدة من الزاوية الديمغرافية على الأقل، وذلك لما توفره من مزايا «مزيفة» أو «مصطنعة» لأنها لا تعكس الطاقة الإنتاجية الفعلية للسكان المواطنين في سن العمل.

بالإضافة إلى معدل الإعالة، يمكن قياس **معدل الإعالة الاقتصادي** كمؤشر للأعباء التي يجب أن يتحملها السكان النشطون اقتصاديًا (نسبة الأشخاص غير النشطين اقتصاديا إلى السكان النشطين اقتصاديا). فبتحليل بيانات إجمالي السكان (15 سنة فأكثر) بحسب العلاقة بقوة العمل، نجد بأن معدل الإعالة الاقتصادي للبحرينيين قد ارتفع من 102 ٪ عام 2001 إلى 109 ٪ عام 2010. في حالة تضمين أعداد العمالة الوافدة نجد أن معدل الإعالة الاقتصادي لجميع السكان يصل إلى 39 ٪ عام 2010. الجانب السلبي يمكن أن نجده بأن

تخفيض معدلات الإعالة الذي تساهم فيه العمالة الوافدة يرتبط بالارتفاع في عرض السكان في سن العمل مما يشكل في أحد جوانبه (خاصة في المهن والوظائف التي تتوفر فيها أعداد كافية ومؤهلة من المواطنين) مزاحمة للعامل المواطن وبالتحديد عبر قبول الوافد برواتب ومزايا وحقوق عمل أقل من المواطن.

تلازم الجانبين السلبي والإيجابي في الدور الذي يلعبه وجود العمالة الوافدة يتجسد في معضلة التوافق بين تخفيض معدلات الإعالة ورفع عرض السكان في سن العمل. أيهما الأهم؟ أيهما خيار تنموي؟

تأثير ارتفاع العرض من السكان في سن العمل يؤثر بقوة وبحدة على فئة الشباب البحريني الداخل لأول مرة إلى سوق العمل نتيجة لتعرضه لمنافسة شديدة وغير عادلة في الوقت نفسه. وتتيح بيانات تعداد 2010 بعض المعلومات التي يمكننا عبرها تلمس صعوبة الوضع الذي يواجه الشباب البحريني. ففي جداول إجمالي العاملين، حسب فئات السن والحالة العملية، يتضح أنه مقابل كل شاب بحريني (فئة السن 15-24) هناك ثلاثة وعشرون عاملًا وافدًا اثنان منهم في عمره يعملون في مختلف الوظائف في سوق العمل. وتزداد الصورة سوءًا بالنسبة للنساء البحرينيات الشابات اللاتي تمثلن 69 ٪[1] من إجمالي العاطلين وفق بيانات التعداد، واللاتي تتعرض 55 ٪ منهن إلى بطالة طويلة الأمد تمتد من سنة فأكثر. يؤدي هذا الوضع إلى تنامي شعور الاغتراب خصوصًا بين الجيل الجديد.

الفهم الشائع والسائد هو أن مستوى ونوعية التعليم، مثلًا، هو العائق الرئيسي الذي يقف حجر عثرة أمام فرص العمل للشباب البحريني، ولكن الصورة الفعلية التي تتضح من بيانات تعداد 2010، ربما تكون فرصة لإعادة النظر في صحة هذه الأطروحة. ففي سوق العمل في مملكة البحرين هناك 432487 عاملًا وافدًا يحملون مؤهل ثانوية فأقل، وهم يشكلون ما نسبته 83 ٪ من إجمالي العمالة الوافدة. وتبلغ نسبة الأجانب العاملين من ذوي مؤهلات فوق الثانوية حوالي 17 ٪ من الإجمالي مقابل نسبة 25 ٪ لدى نظرائهم من العمالة

(1) جدول 4.01 - إجمالي السكان (15 سنة فأكثر) بحسب العلاقة بقوة العمل والجنسية والنوع - تعداد 2010
http://www.cio.gov.bh/cio_ara/English/Publications/Census/LabourForce/4.01.pdf --
- إجمالي السكان (15 سنة فأكثر) بحسب العلاقة بقوة العمل والجنسية والنوع - تعداد 2010التعداد العام للسكان والمساكن والمباني والمنشآت والزراعة 2010 - الجهاز المركزي للمعلومات مملكة البحرين.

البحرينية. المثير هو في تحليل بيانات مستويات التعليم لدى أصحاب الأعمال، حيث تشير بيانات التعداد إلى أن 85 ٪ من أصحاب الأعمال البحرينيين يحملون مؤهل الثانوية العامة فأقل، وتبلغ نسبة من يحملون مؤهلات أعلى من الثانوية فقط 14 ٪ من إجمالي أصحاب العمل البحرينيين. نستنتج من ذلك أن العمالة البحرينية أعلى تأهيلًا من أصحاب العمل البحرينيين، على الأقل في مستويات تصنيف مؤهلات التعليم[1].

تحليل بيانات مجموعات المهن المنشورة في تعداد 2010، يمكن أن يعطينا صورة عن طبيعة المهارات والقدرات اللازمة لشغل الوظائف في سوق العمل في المملكة. بيد أنه لا بد من توخي الحذر في قراءة هذه البيانات خصوصًا أنها تستند على قواعد بيانات إدارية مختلفة. فمهن العمالة الوافدة تخضع لمتطلبات تصاريح العمل أكثر من كونها تعكس وضعًا فعليًا للعامل الوافد في مهنة محددة. ولكن إذا أخذنا على سبيل المثال ثلاث مجموعات من المهن تتطلب قدرات ومؤهلات متخصصة مثل مجموعة مهن المشرعين والمدراء، ومجموعة الاختصاصيين في المواضيع العلمية والفنية والانسانية، ومجموعة الفنيين في المواضيع العلمية، سنجد أن حوالي 41 ٪ من إجمالي البحرينيين يشغلون هذه المهن والوظائف مقابل 15 ٪ لدى نظرائهم من الأجانب. ونجد أيضًا أن 43 ٪ من العمالة الوافدة تعمل في مجموعة واحدة من المهن وهي مجموعة «المهن الهندسية الأساسية» التي تنضوي تحتها طائفة واسعة من المهن الحرفية الماهرة وغير الماهرة[2].

(1) جدول 4.11.4 - إجمالي العاملين البحرينيين (15 سنة فأكثر) بحسب أعلى مؤهل علمي والحالة العملية - تعداد 2010- http://www.cio.gov.bh/cio_ara/English/Publications/Census/LabourForce/4.11.4.pdf ، وجدول 4.11.7 - إجمالي العاملين غير البحرينيين (15 سنة فأكثر) بحسب أعلى مؤهل علمي والحالة العملية - تعداد 2010 - http://www.cio.gov.bh/cio_ara/English/Publications/Census/LabourForce/4.11.7.pdf - التعداد العام للسكان والمساكن والمباني والمنشآت والزراعة 2010 - الجهاز المركزي للمعلومات مملكة البحرين.

(2) جدول 4.24.4 - إجمالي العاملين البحرينيين (15 سنة فأكثر) بحسب مجموعات المهن وفئات السن - تعداد 2010 - http://www.cio.gov.bh/cio_ara/English/Publications/Census/LabourForce/4.24.4.pdf - وجدول 4.24.7 - إجمالي العاملين غير البحرينيين (15 سنة فأكثر) بحسب مجموعات المهن وفئات السن - تعداد 2010 - http://www.cio.gov.bh/cio_ara/English/Publications/Census/LabourForce/4.24.7.pdf - التعداد العام للسكان والمساكن والمباني والمنشآت والزراعة 2010 - الجهاز المركزي للمعلومات مملكة البحرين

في حقيقة الأمر، لو قمنا بعملية تجريد ذهنية تستبعد الفرق بين مواطن ووافد في رؤيتنا لواقع سوق العمل بوصفه المكان الرئيسي لعلاقتنا مع الوافدين وحاولنا وصفه، فما الذي سنتوصل إليه؟ سنرى أمامنا سوقًا غالبيته من عمال ذوي مؤهلات متدنية، يتقاضون أجورًا منخفضة، غالبيتهم الساحقة ذكور في أعمار تخطت سن الشباب.

على صعيد توزيع مجموعات الجنسية للسكان غير البحرينيين، نرى أن الوافدين الآسيويين يحتلون مركز الصدارة (562.040 وافدًا) ثم العرب في المرتبة الثانية (58,213). ويأتي الوافدون من أفريقيا في المرتبة الثالثة (19,548)، ومن أوروبا وامريكا الشمالية في المرتبة الرابعة (15.912) ومواطنو مجلس التعاون الخليجي في المرتبة الخامسة (8.690)[1]. ويبين المسح بالعينة لتعداد 2010، أن حوالي 40.8 ٪ من الوافدين ذوو مدد إقامة تبلغ ست سنوات فأكثر. وترتفع هذه النسبة للذكور (45.5 ٪) عن الإناث (34.4 ٪). أي إننا نلاحظ أولًا أن هناك استقطابا من ناحية الجنسيات لصالح الآسيويين، وخصوصًا من شبه القارة الهندية، ونسبة هامة من الوافدين يصعب وصف إقامتهم بالمؤقتة أو القصيرة الأمد. لا يوجد الجسم السكاني غير البحريني ضمن بنية منسجمة، بل ضمن مجموعات تعيش بالقرب من بعضها البعض وليس مع بعضها البعض، وهناك تمايزات اجتماعية واقتصادية داخل كل مجموعة من الجنسيات تنسج شبكة العلاقات في ما بينهم من جهة ومع موطنهم من جهة أخرى.

أن جوهر معضلة «الخلل السكاني»، في اعتقادنا، يكمن في ثنائية الانفصال والاعتماد المتبادل بين مجتمع المواطنين والوافدين. وهو انفصال مكاني، واجتماعي وثقافي وسياسي، مقابل اعتماد متبادل اقتصادي. لو أخذنا ظاهرة الانفصال المكاني على سبيل المثال نجد أن عدد الذكور الأجانب في عاصمة المملكة المنامة (190.884) يقارب عدد السكان البحرينيين في المحافظة الشمالية بأكملهم (194.062).

(1) جدول 1.4 - إجمالي السكان بحسب النوع وفئات السن ومجموعات الجنسية - تعداد 2010 - http:// www.cio.gov.bh/cio_ara/English/Publications/Census/Population/4.pdf - التعداد العام للسكان والمساكن والمباني والمنشآت والزراعة 2010 - الجهاز المركزي للمعلومات مملكة البحرين

جدول رقم (4) - إجمالي السكان البحرينيين وغير البحرينيين المحافظات 2010 [1]

الوصف	بحرينيين			غير بحرينيين			الجملة		
	ذكر	انثى	كلا النوعين	ذكر	أنثى	كلا النوعين	ذكر	انثى	كلا النوعين
العاصمة	34.147	33.442	67.589	190.884	71.037	261.921	225.031	104.479	329.510
المحرق	51.706	50.538	102.244	57.148	29.722	86.870	108.854	80.260	189.114
الشمالية	97.833	96.229	194.062	52.701	30.186	82.887	150.534	126.415	276.949
الوسطى	86.368	85.205	171.573	118.717	36.015	154.732	205.085	121.220	326.305
الجنوبية	17.185	15.746	32.931	52.323	16.202	68.525	69.508	31.948	101.456
غير مبين	0	0	0	9.402	1.835	11.237	9.402	1.835	11.237
إجمالي السكان	287.239	281.160	568.399	481.175	184.997	666.172	768.414	466.157	1.234.571

الوضع السكاني الراهن أدى إلى تشطر وثنائية للأسواق: هناك أسواق للأجانب (شقق، مساكن عمال، مدن فخمة، مطاعم... إلخ) وهي تغذي بدورها الطلب على العمالة الوافدة. وهناك أسواق للمواطنين: بيوت جاهزة، عقارات تحرك المضاربات وسوق القروض البنكية... إلخ. هناك حالة استقطاب حادة بين الثراء والفقر يغطيها ستار الفرق بين مواطن ووافد.

هناك تداعيات للوضع السكاني الراهن على فعالية المجتمع المدني: هناك مجتمعان مدنيان في سياق ما يعرف بالجمعيات الأهلية، بدلاً من مجتمع مدني واحد. قد يكون المواطن عنصرًا فعالاً في العملية السياسية، ولكنه سيبقى محدود الأثر في فعاليته الاقتصادية. في المقابل نجد أن الأجانب يمثلون عصب الفعالية الاقتصادية مع بقائهم خارج نطاق السياسة. بذلك، أصبح الدور السياسي للمواطن بدون قاعدة اقتصادية مؤثرة، وأصبح الدور الاقتصادي للوافد بدون تأثير سياسي.

ما هي تداعيات استمرار مثل هذا الوضع على مجمل الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمملكة؟

(1) جدول 1.2 - إجمالي السكان بحسب المحافظة والجنسية والنوع - تعداد 2010 - http://www.cio.gov.bh/cio_ara/English/Publications/Census/Population/2.pdf - التعداد العام للسكان والمساكن والمباني والمنشآت والزراعة 2010 - الجهاز المركزي للمعلومات مملكة البحرين

تداعيات لا تدعو للتفاؤل في كل الأحوال إذا توخينا الحصافة في التعبير. إنه وضع يدعونا إلى مناقشة وبحث أمور أساسية وبشكل صريح في حياة مجتمعنا الذي بتنا ننسى فيه أننا متأثرون بصورة عميقة **بسلوك الدولة الريعية التي** تعتمد في دخلها على مصدر خارجي (أسعار النفط).

تقول تيري كارل لين: «ما يميز الدول النفطية عن غيرها في المقام الأول هو **إدمانها على الريع النفطي**. عندما يمسك هذا الإدمان بزمام الأمور فإن منظومة كاملة من الحوافز المنحرفة سواء في السياسة أو السوق تخترق كل مجالات الحياة بحيث يصبح كل شيء قابلًا للبيع. إن الجهات الفاعلة في الدول النفطية لا تتصرف مثلما يتصرف الآخرون. إنها لا تحتاج لأن تكون مثلهم»[1]. وتنبهنا **لين** إلى تأثير الريوع النفطية على «**زيادة مصاعب التكييف والتصحيح**»، وكيف أنها «**توسّع الدائرة المشمولة بسلطة الدولة وتضعف في الوقت نفسه، سلطة الدولة بمضاعفة الفرص التي تُتاح للمراجع العامة والمصالح الخاصة على السواء كي تنخرط في طلب الريع**»[2].

في ما يتعلق بعلاقتنا مع المجتمع المجاور لنا في وطننا (مجتمع السكان الوافدين)، فإن وضعنا سواء في البحرين أو لدى أشقائنا في بلدان الخليج العربي، يشبه إلى حد ما حالة من وصل إلى طريق مسدود، وعوضًا أن يعود أدراجه للبحث عن طرق أخرى، لا يزال يبحث عن طريق فرعي عبر هذا الطريق المسدود. علينا أن نواجه حقائق وضعنا بصراحة تامة لندرك أن أسلوب وذهنية اعتمادنا على هذه العمالة تشكّلا بفعل عشرات من الخيوط والقنوات ضمن منظومة الدولة الريعية، وأن التصدي لتحديات هذه الذهنية تقتضي معالجة الأسباب الجذرية التي من أهمها تجفيف «منابع» الطلب الريعي على العمالة الوافدة، والإلغاء التدريجي لنظام الكفالة عبر دور متزايد للدولة في كفالة العمالة الوافدة. وأخيرًا وليس آخرًا أن نخوض حوارًا ديمقراطيًا في مفهوم هويتنا كمواطنين، وكخليجيين، ضمن هذا العالم، وكيف نحفظ خصوصيتنا مع انفتاحنا على ثقافات الشعوب الأخرى وحضاراتها.

---

(1) « The Perils Of The Petro-State: Reflections On The Paradox Of Plenty» - Terry Lynn Karl- Journal of International Affairs, volume 53, No. 1 – 1999 – p.35

(2) مقتطفات من كتاب مخاطر الدولة النفطية - تأملات في مفارقة الوفرة- تيري لين كارل - ترجمة: عبدالإله النعيمي - الطبعة الأولى 2008. - ص40.

التعقيبات

1. عبدالنبي العكري:

باختصار شديد، أولًا الإحصاءات التي نستند إليها ليست محل ثقة. الإحصاء الوحيد الذي جرى في البحرين عام 2002، ورغم ذلك فيه ثغرات عدة. الآلاف ممن لا يمتلكون إقامة شرعية وغيرهم اختفوا في هذه الأرقام. واعتمدت الأرقام على الجهاز المركزي للمعلومات، ونحن نعرف من وراء هذا الجهاز. أيضًا أريد أن أؤكد أن عشرات الآلاف من المسجلين كزوار - فيزا زيارة 3 أشهر - هم مقيمون، وباعتراف وزارة العمل، هناك 50 ألف فيزا حرة، وهي في الواقع أصبحت مائة ألف فيزا حرة. فضلًا عن المسجلين في مهن غير مهنهم، مثل الفنانات وغيرهن واللواتي يسجلن أنفسهن كـ«مصففي شعر». لذلك لا بد أن تكون لدينا نظرة واقعية إلى الأمر.

المسألة الآن هي أن البطالة موجودة في صفوف كل من العمالة الأجنبية والمحلية على حد سواء. وهذه ليست أسبابها ليست اقتصادية. وإنما نتيجة التمييز الطائفي. نعرف الآلاف ممن طردوا من اعمالهم ومن حل محلهم. إذًا هذه ليست نتيجة عوامل اقتصادية بل وراءها مآرب سياسية أيضًا. بالنسبة إلى التجنيس الذي طرح كحل، نشير إلى أن البلدان الراقية والديمقراطية تجنس أصحاب الكفاءات ضمن شروط. ولكن ما جرى في البحرين هو تجنيس سياسي. استقدموا أناسًا من بادية الشام ومن بلوشستان وباكستان وغيرها لتجنيدهم في الأجهزة الأمنية والعسكرية. هذا تجنيس سياسي لخلق فئة ثالثة في المجتمع. هم قانونيًا مواطنون، ولكنهم في انفصام مع المواطنين، وجيء بهم ليواجهوا المواطنين. إذا نظرنا إلى من جرى تجنيسهم في انتخابات 2002 و2006 و2010، سنجد أن هناك نموًا غير طبيعي. والسجين السياسي إبراهيم الشريف قدم دراسة ممتازة قدر فيها هذه الكتلة بستين ألفًا ممن جرى تجنيسهم بين 2002 و2010. إذًا، نحن أمام أناس لا يريدون حل مشكلة البلد، بل تدمير المجتمع وتمزيق نسيجه.

2. عبدالرحمن الحمود:

أعتقد أن دول الخليج تتشابه كثيرًا في ما بينها، باستثناء البحرين، وإلى حد ما عمان. ما يميز الدول النفطية عن غيرها في المقام الأول هو إدمانها على الريع النفطي، لكن هذا ليس موجودًا في البحرين حيث تسود ثقافة القبول بالعمل أيًا كان. البحرينيون يشتغلون في كل المجالات. سواء كان العمل خدميًا أو فنيًا أو يحتاج إلى قوة عضلية. وهذه يتميزون بها عن غيرهم من أهل الخليج العربي. مع هذا هناك بطالة، ما يدفع إلى التساؤل عما إذا كانت لدى النظام رغبة في التجنيس وتكثيف أعداد الوافدين للحد من قدرة أهل البحرين؟ لأن البحرين هو البلد الوحيد الذي يمكن أن تكون العمالة الوافدة فيه في أدنى المستويات.

3. عبدالله الصادق:

في ضوء المناقشات التي دارت اليوم، يمكن أن نخلص إلى أن دول الخليج باتت قوة اقتصادية وتتمتع بثروة ضخمة. الناتج المحلي لإجمالي دول الخليج جميعًا يتجاوز تريليون دولار، فيما وصل الناتج المحلي في روسيا، مثلًا، التي تضم نحو 150 مليون نسمة، إلى تريليوني دولار. المحافظة على هذه القوة الاقتصادية ترتبط بوجود سوق كبيرة، بمعنى أن هناك نموًا كبيرًا في رأس المال يقابله نمو كبير في العمالة. تريد قوة اقتصادية إذًا تحتاج إلى سوق كبيرة. هذه تجربة الهند والصين، والاتحاد الأوروبي، وقبلها كانت تجربة الولايات المتحدة الأمريكية. حتى النمط الجديد من الصناعات المعرفية، أي صناعات الـ IT، تعتمد أيضًا على السوق الكبيرة. إذا كانت لديك سوق كبيرة ستكون لديك قدرة أكبر على الإنتاج، وبالتالي تولد ثروة اقتصادية أكبر.

وبالتالي، في رأيي، فإن دول الخليج أمام خيارين. الأول تراجع القوة الاقتصادية والثروة الاقتصادية، وبالتالي سنرى تلقائيًا تراجعًا في السوق الكبيرة، وفي حجم العمالة ومن ضمنها العمالة الأجنبية. الخيار الثاني أن تحافظ على هذه القوة الاقتصادية، وعلى زيادة الثروة الاقتصادية. وبالتالي هذا يحتاج إلى زيادة في نمو العمل. يبدو لي أن التحدي الآن أمام دول مجلس التعاون يتمثل في تعريف الهوية الوطنية. هل لدينا قدرة على الانتقال من تعريف الهوية الوطنية إلى هوية خليجية تأخذ عمقًا أكبر عبر إضافة اليمن، مثلًا، إلى

هذه الهوية الخليجية؟ في حال حصل ذلك، ستكون لدينا سوق كبيرة وستقلّ نسبة العمالة الأجنبية. أعتقد أن هذه فرصة تاريخية إذا أردنا أن نحافظ على القوة الاقتصادية.

4. أحمد اليوشع:

لدي ثلاث ملاحظات. أولًا، أشكر محمد شكرًا جزيلًا لأن من بين ما قرأته من أوراق، لامست ورقته الخلل والعلاج.

الملاحظة الثانية: نحن اقتصاديات منفتحة على العالم وجزء من العولمة، والعالم يشاهدنا كما نشاهده ونتابعه، ومع تزايد أهميتنا في هذا العالم وتزايد حجم ثروتنا، من المنطقي أن نتوقع أن يطلب منا تحمل أعباء أكثر والمساهمة في حل الأزمات الاقتصادية، بل وتحمل جزء منها حتى وان لم نكن السبب فيها.

أفيدكم بمعلومة بسيطة. جزء من البرامج التعليمية في ولاية كيرلا الهندية مخصص لتعليم الأطفال ليس على العمل في الهند، بل في دول الخليج. العالم اليوم سيحملنا مسؤولية أكبر لكي نأخذ عمالة أكثر من السوق العالمية ونخفف الضغوط عنها. والمفروض، في إطار هذا المؤتمر، أن نناقش هذه القضايا.

الملاحظة الثالثة هي عتب بسيط على الإخوة القائمين على المؤتمر. لم نر بحوثًا متخصصة تتناول الخلل السكاني من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، وأوراقًا تطرح سيناريوهات حول كيفية معالجة الخلل السكاني وما هي انعكاساتها على الاقتصاديات الخليجية والمجتمع الخليجي. نحن أمام مشكلة كبيرة علاجها يستدعي تجاوز السياسة وتناول الموضوع من جوانب عدة.

5. ريما الصبان:

يعيش الخليج في نظام اقتصادي حر ومنفتح على العالم، ويسعى إلى الانفتاح أكثر وأكثر. ولكننا في ظل مجتمع يود أن ينغلق بشدة على نفسه وعاداته وتقاليده، وعلى شكل الدولة الرعوية – القبلية والنظام الفوقي والأبوي من دون تحريك المجتمع. مجتمعات الخليج

نشأت على تناقض كبير وأساسي واعادة إنتاج هذا التناقض في بنية المجتمع ومؤسساته. مجتمعات الخليج تنتج اليوم افرادًا يعيشون التناقضات في أعماقهم وذواتهم، والإنسان الخليجي غير قادر على ردم هذه التناقضات في علاقته مع ذاته واسرته ومحيطه. التناقض بين الرجل والمرأة يتزايد، وبين الأجيال كذلك. المشكلة تكبر يومًا بعد يوم بين المواطن والأجنبي. وفي ظل غياب الحريات في طرح القضايا بشفافية كلية، ينمو الخليج وهو غير قادر على ردم الفجوات والتناقضات المتزايدة يومًا بعد يوم. والخوف يعكسه المتابعون في هذه الجلسة بسبب الخلل السكاني الذي يتزايد رغم كل محاولات ردمه، لأنه خلل بنيوي نشأ في السياسات والبنى الأساسية للدولة، ولم تستطع لا الدولة ولا المجتمع حله بسبب غياب الشفافية والحوار وآليات العلاقة بين المجتمع والدولة.

وكأن المواطنين اليوم يعيشون وسط طبقة عليا هي صاحب القرار وطبقة سفلى هي آلية السوق والنظام الاقتصادي الحر والعمالة الوافدة. والمواطنون، في الوسط، يفقدون قدرتهم على تطوير مجتمعاتهم. لا بل إن الحشر بين هاتين القوتين يضيع المواطن وهويته ومستقبله واستقراره الداخلي وتطلعه نحو المستقبل.

6. منيرة فخرو:

ذكرت أن هناك حالة استقطاب حادة بين الثراء والفقر يغطيها ستار الفرق بين مواطن ووافد. ولكنك أغفلت موضوع المتجنسين الذي أشار إليه الأخ عبدالنبي العكري. المتجنس هو المشكلة في البحرين، وليس الوافد. الوافد يأتي ويعمل ثم يعود إلى بلده. لكن التجنيس الجاري حاليًا في البحرين يشمل عشرات الآلاف ويقدر عدد المجنسين في الأعوام الثمانية الأخيرة بحوالي 60 ألفًا. هؤلاء احتلوا مكان البحرينيين في العمل، خصوصًا في وزارتي الداخلية والدفاع. كثيرون منهم لا يجيدون القراءة والكتابة. صفوف محو الأمية معظمها مكونة منهم ومن نسائهم وأطفالهم، وغالبيتهم متزوجون بأكثر من امرأة، إضافة إلى استعمالهم العنف في مشاجراتهم. لأول مرة نرى أناسًا يستعملون السكاكين والمطاوي. هذه الأمور غريبة على مجتمعنا.

النقطة الثانية حول ما ذكرت في شأن الدولة الريعية. في البحرين الكثير من الفقراء من

المواطنين وليس الوافدين. هل تعلم أن المجنس يأتي ويستلم مسكنًا ووظيفة وجواز سفر يوم وصوله، فيما البحريني يطرد ويفصل ويسجن؟ هذا أساس المشكلة في البحرين، لا القضايا النظرية التي ذكرتها، مع إقراري أخيرًا بأن الورقة جيدة.

7. مشاري عبدالرحمن الحمود:

أعتقد أن النقاش في موضوع التركيبة السكانية ينقسم إلى قسمين أساسيين. الأول هو المحرك الاقتصادي. فمثلما كان أهل الخليج، وأهل الكويت تحديدًا، يعملون قبل اكتشاف النفط في خليج البنجال والهند بحكم الظروف الاقتصادية، شاءت الظروف الاقتصادية أن يأتي الهنود إلى الخليج في ظل وجود الثروة النفطية. ولكن هذا التحول الاقتصادي تمت مواكبته بتغيرات قانونية ونظمية مهمة، خاصة في قانون الكفالة. فخلقت هذه الدول الجنسية كصك يجعلني «معزب» بالديرة، ليس فقط المواطن يجعل الوافد خائفًا من «المعزب» أو «الأرباب». أنا اتكلم تحديدًا عن قضية الكويت في قضايا حتى التعاملات الأمنية مع الأجانب بشكل عام، وأعتقد أصلها النظام السياسي وليس الاقتصاد، هذه نقطة.

النقطة الثانية هي قضية التجنيس. في الكويت والبحرين إلى حد كبير، وأعتقد في بقية دول الخليج، صار التجنيس سياسيًا لكسب ولاءات قريبة من النظام. لكن في هاتين الدولتين خصوصًا جرى التجنيس على أساس سياسي بحت وكسبًا لولاءات شخصية لا للدولة.

الجيل الأول من الأول من المجنّسين كان من الموالين. لكن القيادات لم تكن تتوقع ماذا سيحدث بعد سنوات. أبناء المجنسين وأحفادهم قاموا يطالبون بحقوقهم. النقطة الأهم أن الكويت، مثلًا، تحوّلت إلى «exclusive club»، أي إلى ناد حصري. الدولة تعطي المواطن منزلًا وتغدق عليه بالمنح وغيرها، فيما يُحرم الوافد من ذلك.

الهجرة ظاهرة موجودة في كل دول العالم. المهاجرون من المكسيك، مثلًا، يشكّلون أزمة كبيرة لولاية كاليفورنيا الأميركية. في الصين، أيضًا، تشكل قضية الكانتونيز أزمة حقيقية، لكن يجري التعامل معها. وفي المقابل، هناك ملف «البدون» في الكويت، وهو ملف لسنا قادرين على التعامل معه، أو ربما اننا غير جادين في التعامل معه. هذه قضية حقيقية أعتقد

بأنه كان من المفروض أن نناقشها اليوم ضمن قضية ملف التجنيس. إلى متى سيظل هذا الملف عالقًا في دول مثل الكويت.

النقطة الأخيرة. طرحت اليوم قضية للغاز الصخري shale gas وما سيحدث لمستقبل النفط. وأعتقد أنها قضية تستحق الدراسة. ماذا سيحدث لمستقبل الخليج بعد 20 سنة، بعد اكتشاف الغاز الصخري shale gas في دول لم تخلق مواطنين قادرين على العمل الجاد؟ سيكون هناك منطق جديد في الاقتصاد لن نقدر عليه.

8. دكتور ناصر الصانع:

أود أن أعود معكم أربعين سنة إلى الوراء لمناقشة هذا الموضوع. أذكر أننا كنا طلابًا في ذلك الوقت، وكان أستاذنا الكبير الدكتور محمد الرميحي يحدثنا في موضوع التركيبة السكانية واختلالاتها بكلام قاس جدًا عن خطورة الظاهرة. كنا يومها شبابًا، وكنا نتفاعل مع أطروحاته، لكننا كنا واثقين بأن أصحاب القرار لن يتركوا هذا الموضوع، واعتقدنا بأن الأمر سيُحلّ في غضون سنوات. ولكن ها نحن اليوم، بعد 40 سنة تقريبًا، نناقش الموضوع نفسه، ولكن بصورة أكثر خطورة لأنه أصبح متجذرًا. وأعتقد أن من يستمع للأرقام التي ذكرها الدكتور عبد الخالق يخشى من أن نسبة المواطنين ستصل إلى الصفر. هو أوضح أنها ستصل إلى أقل من 1 ٪ ولا أعتقد أنه يبالغ في أرقامه، بسبب غياب السياسات واستنكاف المسؤولين الذين يشرفون على وضع السياسات السكانية عن اتخاذ القرارات ووضع التشريعات اللازمة.

وبذلك تكرست مثل هذه الظواهر. وأنا أشفق على نخبة مثل النخبة الطيبة الموجودة اليوم في هذه القاعة لأنها تكرر الكلام نفسه الذي يقال منذ 40 عامًا.

أعتقد أنه بات ضروريًا أن يبدأ المنتدى في اعتماد خطاب يتضمن «روحًا مطلبية» للضغط على أصحاب القرار في المنطقة، خصوصًا أننا نعيش اليوم أجواء ربيع عربي وإصلاح سياسي في كل أقطار الأمة. تخيلوا لو أن الحاضرين هنا تحولوا إلى برلمان خليجي، وقرر أعضاؤه أن يستقلوا طائرة لمقابلة قادة دول مجلس التعاون، والقول لهم: نحن نمثل شعوب الخليج، ونود أن نطرح عليكم جوانب الخلل السكاني، وكل ما نريده هو لقاؤكم بعد سنة، على أمل

أن تعطونا قراراتكم في حل هذه المشكلة، ولكن إذا قصرتم في حل المشكلة سنحاسبكم. ربما أبالغ، ولكن أتمنى أن يتحول المنتدى قليلًا إلى آلية للحوار، والابتعاد عن الكلام وكأننا نقيم في أبراج عاجية. الدكتور عبد الخالق، في كلمته، ذكر مصطلحات وأرقامًا عن الثروة وتناميها. كلنا نعرف أين تذهب الثروة وأن الشعوب لا تنال الجزء الأكبر الذي تستحقه، وأن معدلات الفساد إلى ازدياد، والاستيلاء على الثروة آخذ في التنامي. لا يمكن أن نناقش هذا الموضوع من دون أن نتبنى سياسة مطلبية تضع النقاط على الحروف إذا كنا نريد فعلًا خدمة هذا الإقليم وشعوبنا.

9. إبراهيم عبدالرحمن الباكر:

أثني على كلامك، وكنت أنوي طرحه في نهاية النقاش، على الأقل تشكيل لجنة أو ما شابه لمتابعة الخلل السكاني، ومتابعة التوصيات.

10. عامر التميمي:

لدي ملاحظة نظامية. أعتقد أننا ظلمنا الباحثين الآن. أوراقهم قدمت، مناقشاتنا تتسم بجرعة سياسية عالية جدًا. لم نناقش الأوراق بشكل منهجي وموضوعي بحيث ننبه الباحثين إلى القصور في أوراقهم، وما هي السمات الواضحة في هذه الأوراق، وما هي الأسئلة المنهجية حول الديمغرافية في البحرين وقطر والكويت. هذه الأسئلة المستحقة. كل منا يثير القضايا التي يريدها، لكن محمد ديتو لم يسمع شيئًا يذكر عن ورقته.

11. فوزية الهاني:

أعتقد إن الموضوع حرج جدًا بالنسبة إلينا، وكما قال الإخوة، هذا الموضوع لا يزال يناقش منذ 30 أو 40 سنة. قبل 30 سنة كان الموضوع يدور حول الآليات للحد من ظاهرة العمالة. وقبل 15 سنة كانوا يتكلمون عن الإحلال. اليوم نتكلم في كثير من الأطروحات عن التوطين، فماذا سيكون الموضوع الذي سنتحدث عنه في هذه المشكلة إذا استمرت بعد 15 سنة؟ هل سنتحدث عن حقوقنا كمواطنين أصليين في ظل سيطرة العمالة الأجنبية أو

العمالة الوافدة داخل دولنا على السياسات ومقومات الاقتصاد بشكل كامل؟ إذا لم توجد آليات أو خطط استراتيجية حقيقية للحد من هذه الظاهرة، وإذا بقينا فقط نناقش المشكلة نظريًا، ولم نخرج بحلول عملية وآليات لمعالجة هذه المشكلة، لن تتغير هذه الأزمة بل ستتفاقم. ما هي الخطة أو ما هي رؤية القائمين على المنتدى؟ ماذا بعد هذا النقاش؟ أعتقد بضرورة عدم الاكتفاء بتوصيات، بل لا بد أن ننتهي إلى خطة عمل استراتيجية وتكوين لجان لمتابعة تنفيذ مثل هذه التوصيات.

12. محمد ديتو:

أشكر كل من تفاعل مع الورقة. وأود أن أؤكد على نقاط سريعة. ربما يعتقد البعض بعدم وجود إدمان نفطي في البحرين. يمكن أن نختلف على مصطلح الإدمان، لكنني شخصيًا أعتقد أن هناك سلوكًا ريعيًا في البحرين.

عندما نتكلم عن الدولة الريعية وبعض الأطروحات المرتبطة فيها، أنا شخصيًا لا أتعامل معها بوصفها إطارًا نظريًا سيحلل لي كل شيء. لا طبعًا. هناك أطروحات حاولت أن تفهم هذا السلوك الريعي. الآن بدأنا نتلمس بعض جوانبها. رأيي الشخصي، أن أحد الأمور المهمة التي لا بد أن ندركها، هو: هل كان لسلوك الدولة الريعية أن يتم كما تطور خلال الأربعين سنة الماضية، لو كان هناك إدماج للأجانب ومجتمع منفتح مثل أمريكا وأوروبا ؟ بالطبع لا.

لإعادة توزيع الثروة بالطريقة التي رأيناها، كان يجب إن يكون هناك مجتمع مغلق. يجب إعادة تأسيس مفهوم الهوية للمواطنة القائمة على الامتياز. بدلًا من حالة الهلع من إننا سنؤكل أو سنغرق يومًا، علينا أن نراجع مفهومنا للمواطنة. ليست هذه مسألة نظرية للنقاش في ندوة، بل هي قضية يجب نقاشها داخل مجتمعاتنا، وبين الحاكم والمحكوم. وهذا ما سيحدد ملامح طريقة تعاملنا اللاحق مع الوافدين. هذا هوا الواجب أو الـ home work الذي ينبغي أن نتعامل معه أولًا. ومن دونه، أي من دون إعادة النظر في مفهوم الهوية والمواطنة القائم على الحقوق والواجبات في دولة القانون والمشاركة الشعبية، سيكون صعبًا

علينا كثيرًا أن نتعامل مع الوافدين لاحقًا بالطريقة التي نرغب فيها من دون قواعد معروفة في التعامل البشري والسياسي.

أعدادنا كمواطنين تتناقص، في مقابل مجتمع وافد ضخم يتكون حولنا، نعتمد عليه، ولكنه معزول في كل النواحي. وكما أشار الدكتور يوشع، موضوع العولمة الآن سيفرض علينا تحولات، وعلينا التكيف، ولن نتعامل مع متغير هويتنا كمتغير صلب جامد، بمعنى مفهوم الهوية الخليجية. إذا عدنا إلى تاريخنا نرى كيف كان الانفتاح العربي والاسلامي سمة حضارية. لماذا، إذًا، على الخليجي أن يبقى منغلقًا؟ أفهم ما تفضلت به الدكتورة منيرة حول التجنيس السياسي. التجنيس السياسي موجود ضمن أرقام المواطنين في التعداد ليس وله قسم منفصل. ولكن على صعيد المواطنين والوافدين، فإن الأمر الأخطر هو أن الدور السياسي للمواطن غير مدعّم بقاعدة اقتصادية وبدور اقتصادي فعال.

في المقابل، لدينا وافد موجود في بلدنا، دوره الاقتصادي محوري وأساسي وخارج العملية السياسية، وهذا مهم جدًا. هذا ليس موجودًا في الدول العربية الأخرى. ليس موجودًا في مصر أو تونس، مثلاً، وهذا له تداعيات كبيرة حتى على نشاط منظمات المجتمع المدني بشكل أساسي، وهذه يجب عدم إغفالها وينبغي بحث تداعياتها في المستقبل.

13. إبراهيم عبدالرحمن الباكر:

أود أن أذكّر بأن منظمة «هيومان رايتس واتش» أصدرت أخيرًا بيانًا تحدث فيه عن العمالة المظلومة في قطر. هذا جرس إنذار.

* * *

الفصل الخامس:

سياسات وآليات مواجهة الخلل السكاني في دولة الإمارات العربية المتحدة

شيخة سيف الشامسي

سياسات وآليات مواجهة الخلل السكاني في دولة الإمارات العربية المتحدة

شيخة سيف الشامسي

تهدف هذه الورقة إلى بيان طبيعة الخلل السكاني وآثاره وأسبابه، وكيفية الوصول إلى التركيبة السكانية التي تضمن استدامة التنمية الاقتصادية والاستقرار السياسي في دولة الإمارات. ويمكننا تلخيص الأسئلة الرئيسية التي تمثل إشكالية الدراسة في الآتي:

1 - ما هي طبيعة الخلل في التركيبة السكانية وآثارها؟

2 - ما أسباب الخلل في التركيبة السكانية وما هو دور النشاط العقاري في تفاقمه؟

3 - ما هي الاستراتيجية التي ينبغي تبنيها لتحقيق التركيبة السكانية التي تضمن استدامة التنمية الاقتصادية والاستقرار السياسي في دولة الإمارات؟

مقدمة:

تعاني الكثير من الدول من الخلل في تركيبة السكان لديها بسبب الهجرة غير المنظمة وآثارها السلبية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والسياسي. وتعد دول أوروبا الغربية، التي لم تتعد نسبة المهاجرين فيها 10٪ عام 2005، من أكثر الدول التي تعالت فيها الأصوات للحد من الهجرة غير المنظمة، لوعي مواطني هذه الدول بالنتائج السلبية للزيادة غير المنظمة في عدد السكان، وتأثيرها على البيئة وفرص العمل والبنية الأساسية والهوية الوطنية. واختلف الأمر في دول الخليج، ومنها دولة الإمارات، حيث ساهم عدم الوعي

الكافي بالنتائج الخطيرة للهجرة غير المنظمة في وصول نسبة الوافدين إلى أكثر من 89 ٪ من إجمالي السكان في 2011، من دون وجود توجه ملموس للحد من تزايد أعداد الوافدين.

وتؤثر مشكلة الخلل في التركيبة السكانية على مسار التنمية. فسعي الدول إلى تحقيق التنمية يكون من خلال تكاتف أفراد المجتمع لتحقيق أهداف مشتركة. ولضمان وجود هذا التكاتف لا بد من وجود نوع من التجانس بين أفراد المجتمع. وتتجه الدول إلى الاستعانة بالخبرات الوافدة ضمن أطر محددة وبأعداد محدودة لا تؤثر سلبا في النسيج المجتمعي، بل تسعى الدول إلى دمج المهاجرين واستيعابهم، من خلال اشتراط تمكنهم من لغة البلد وتمتعهم بمهارات تحتاج لها الدولة. وقد برزت مشكلة الخلل في التركيبة السكانية في دولة الإمارات على أثر استيراد أعداد كبيرة من قوة العمل فائضة عن حاجة التنمية منذ السبعينات، وتعالت الأصوات منذرة بالعواقب الوخيمة لزيادة أعداد الوافدين منذ بداية الثمانينات من دون خطة واضحة للتنمية. ولكن الخلل استمر في التفاقم، حيث ارتفع عدد السكان في دولة الإمارات خلال فترة وجيزة من أربعة ملايين عام 2005 إلى ثمانية ملايين عام 2010، على أثر الهجرة الأجنبية، مما خفض نسبة المواطنين من 20 ٪ إلى 11 ٪.

تتناول هذه الورقة مشكلة خلل التركيبة السكانية في دولة الإمارات في ثلاثة أجزاء، يتناول الجزء الأول حجم الخلل في التركيبة السكانية وآثاره، ويركز الجزء الثاني على أسباب الخلل في التركيبة السكانية مع دور النشاط العقاري في تفاقم المشكلة. ويقترح الجزء الثالث استراتيجية يمكن تبنيها لمعالجة الخلل.

الجزء الأول: حجم وطبيعة خلل التركيبة السكانية في دولة الإمارات وآثاره

1 - تعريف خلل التركيبة السكانية ونتائجه في بعض الدول:

1 . 1) تعريف خلل التركيبة السكانية وآثاره

يمكن تعريف الخلل في التركيبة السكانية بأنه التزايد غير المخطط في عدد السكان على أثر الهجرة الخارجية. ولاختلال التركيبة السكانية آثار سلبية على التنمية الاقتصادية، وهو يؤدي إلى نتائج متعددة على المستوى الاجتماعي، أهمها ضياع الهوية الثقافية للدولة. وعلى

المستوى الاقتصادي تقليص فرص العمل للمواطنين وارتفاع الإنفاق العام على الخدمات والبنية الأساسية، بما فيها من طرق وماء وكهرباء، فضلًا عن تلويث البيئة وزيادة النفايات وارتفاع الإنفاق على الأمن بسبب ارتفاع معدل الجريمة لعدم وجود تجانس في مجتمع متعدد الأعراق والديانات واللغات.

ومن المعلوم أن المجتمعات غير المتجانسة يتجه أفرادها للانعزال وعدم المشاركة في الأنشطة المجتمعية، مما يؤدي إلى ارتفاع عدد من يعانون من الأمراض النفسية لغياب الصلات الاجتماعية وتتراجع في هذه المجتمعات أنشطة العمل التطوعي ويتفاقم مستوى الفقر والأمراض الجسدية بين أفراد المجتمع.

وتعاني الكثير من الدول من الخلل في التركيبة السكانية على أثر تزايد عدد المهاجرين عالميًا في القرن الواحد والعشرين على مستوى العالم، وتلجأ إلى سن قوانين لمواجهة الزيادة السكانية غير المنظمة بسبب نتائجها السلبية على الاقتصاد القومي والاستقرار الاجتماعي والسياسي. ومن أكثر الدول معاناة من هذه المشكلة دول الخليج العربي ودول أوروبا الغربية والولايات المتحدة.

1. 2) خلل التركيبة السكانية في أوروبا:

تعالت الأصوات المطالبة بالحد من الهجرة في بريطانيا منذ الستينات، حيث أشار إلى هذا الأمر أحد البرلمانيين البريطانيين، السير اينوك باول، في خطاب عام 1968 قال فيه: «لا بد أننا مجانين عندما سمحنا بقدوم خمسين ألف شخص سنويا». وقد تساءل الكثيرون في حينه عن مدى تعصب باول، لكن الغالبية كانت متعاطفة معه وشاعرة بالخطر القادم إلى أوروبا بما يؤثر على هويتها وأمنها واستقرارها واقتصادها.

واستمرت المناداة بالحد من الهجرة حتى من قبل المهاجرين أنفسهم حيث نادى الرئيس الفرنسي السابق نيكولا ساركوزي بالحد من الهجرة إلى فرنسا، رغم أنه ابن مهاجر من هنغاريا. إلا أن الجيل الثاني من المهاجرين لمس الاثار السلبية لتوافد أعداد كبيرة إلى الدولة من دون ضوابط وأنظمة محددة تنتقي ما تحتاجه الدولة. وتعتبر كندا من أكثر الدول التي تركز على تحديد عدد المهاجرين ونوعيتهم بالاعتماد على أسلوب النقاط لمنح

تصريح للمهاجرين بدخول أراضيها، وهي تستقطب الكفاءات الفنية العالية المستوى. وقد وصلت نسبة السكان من أصول غير كندية إلى 18.9 ٪ من السكان غير أنها تنتقي المهاجرين وتستقبلهم إذا ما استوفوا الشروط المطلوبة، وهي التعليم (25 ٪)، مهارات اللغة (24 ٪)، الخبرة العملية (21 ٪)، العمر (10 ٪)، و10 ٪ لمدى الاستعداد للعمل و10 ٪ للقبول الاجتماعي. وهناك شروط مادية وصحية وأمنية(1)[1]. الأمر مختلف في دول أوروبا الغربية التي أضحت مجتمعات متعددة الجنسيات نتيجة سياسات غير سوية. فبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية، تبنت الحكومات والمصانع في كل من بريطانيا وفرنسا وألمانيا برامج لاستقطاب مهاجرين احتلوا مناصب رفيعة في المصانع، والكم الأعظم منهم عملوا في مجالات تحتاج إلى جهد بدني قوي، وبعضها خطر. واعتقد كثيرون أن هذه العمالة ستكون مؤقتة، ولم يخطر في بالهم بأنها ستستقر لعقود طويلة وتؤثر في الثقافة الغربية تأثيرًا كبيرًا. هذا التأثير كان مرفوضًا من غالبية الشعوب الأوروبية، وقد تعالت الصيحات والمطالبات بالحد من الهجرة وبلغت حد الاتجاه إلى قتل المهاجرين لتلافي آثارهم السلبية رغم أن نسبتهم في أوروبا بلغت 10 ٪ فقط عام 2005 [2]. وتشير بعض الكتابات إلى أن التأثير السلبي للهجرة على الثقافة والهوية في أوروبا كان أقل في الدول التي ارتفعت نسبة المهاجرين الأوروبيين إليها من بقية الدول الأوروبية، عن تلك التي وفد إليها آسيويون وأفريقيون، لتماثل الأعراف والقيم. وتجدر الإشارة إلى أن بريطانيا كانت تمنح الجنسية لرعايا الدول التي استعمرتها حتى عام 1960 عندما تم تعديل القانون. ولكن الهنود والباكستانيين واصلوا التوافد في صور متعددة، أغلبها كعمال وسائقين إلى أن بلغ مليوني شخص حسب آخر الإحصاءات[3] وبلغ عدد الأفريقيين البريطانيين ما يفوق المليون شخص.

ويشار دائماً إلى أن الوافدين يعملون في المهن التي لا يرضى بها الأوروبيون. وفي الحقيقة أن الأوروبيين لا يرضون بها عند هذا المستوى من الأجر، وبعد أن يتمتع الوافد بالاستقرار

(1) Christopher Caldwell "Reflections on the revolution in Europe – immigration, Islam and1- (53 ص) west Doubleday, new York .2009

(2) المرجع السابق. ص9.

(3) المرجع السابق. ص 28

نراه يحتاج إلى خدمات عمالة وافدة مما يستدعي جلب أعداد أخرى لخدمتهم. وقد انتشرت المطالبة بالجنسية على أثر الولادة في الآونة الأخيرة.[1]

استقدمت ألمانيا بعد الحرب العالمية الثانية عمالة تركية لقطاع التشييد، على أن تكون عمالة مؤقتة من الذكور. غير أن غالبيتهم تمكنوا من جلب عائلاتهم. ووصل عدد السكان غير الألمان في 2006 إلى أكثر من سبعة ملايين فرد.

وقد أشار الخبير الاجتماعي كنر هينسون من ألمانيا، عندما تمت الإشارة إلى حاجة ألمانيا إلى 700 ألف مهاجر، إلى «أننا في حاجة إلى 700 ألف مهاجر ذوي كفاءات عالية، ولكن للأسف ما يأتي الينا ليس الفئة التي نحتاجها بينما يتجه ذوو الكفاءات إلى الولايات المتحدة وكندا[2]. ولم تتمكن أوروبا من استقطاب عمالة كفء يمكن أن تغني الاقتصاد القومي، رغم المحاولات العديدة. فألمانيا منحت إقامات لمدة خمس سنوات للمختصين في المجالات التكنولوجية، غير أن البرنامج لم يلق النجاح المأمول لأنها لم تمنح إقامات للأسر ولم تعد بالحصول على الجنسية، كما كان للمشروع معارضون طالبوا بتشجيع النسل بدلاً من زيادة عدد أفراد الجالية الهندية.[3]

وتجدر الإشارة إلى أن استقبال الدول الأوروبية للمهاجرين له جذور تاريخية. فقد تم استقبال مواطني الدول التي استعمرتها بريطانيا وفرنسا كنوع من رد الجميل، نظير استغلال ثروات هذه الدول، أو تعاون بعض المهاجرين مع السلطات المحتلة قبل استقلال هذه الدول مثل الهند. ويشير خبراء البنك الدولي إلى أن مردود حرية التنقل للمهاجرين أكبر من الفوائد التي يجنيها العالم من حرية التجارة. فلو سمحت الدول الغنية بزيادة قوة العمل فيها بـ3 ٪، أي بزيادة مقدارها 14 مليون عامل من الدول النامية بين عامي 2001 و2025، لارتفع الناتج العالمي. ولكن ديفيد كولمن[4] يشير إلى أن هذه الزيادة ستقابلها تكاليف كثيرة مثل تكلفة التعليم والصحة وتهيئة البنية الأساسية للمهاجرين، وتكلفة

(1) المرجع السابق. ص 40

(2) المرجع السابق. ص 54

(3) المرجع السابق. ص 55

(4) المرجع السابق. ص37 و38

متابعة الجريمة التي عادة ما تصاحب الخلل الاجتماعي مع زيادة المهاجرين فضلًا عن الاثر الاجتماعي والروحي والسياسي للهجرة.

ويبين القانون الاقتصادي أن الهجرة تزيد النمو الاقتصادي لأنها ترفع عرض العمل مما يخفض الأجور، وتزيد الطلب على السلع مما يؤدي إلى التضخم. والنتيجتان في غير صالح المواطن الأصلي. كما أن زيادة عدد المهاجرين تزيد عدد العمال فيكوّنون نقابات تحمي حقوقهم، والمردود الاقتصادي من زيادة العمالة غالبًا ما يذهب إلى المهاجرين أنفسهم. فأغلب المطاعم والمحلات تخدم الجاليات الأسيوية. والأزمة العقارية في إسبانيا سببها المهاجرون الذين وجهوا الاستثمارات إلى القطاع العقاري من دون حاجة فعلية ولا لخدمة المواطنين، بل إن الأزمة التي خلفتها هذه الاستثمارات عانى منها المواطن الإسباني، ونتج عن الأمر زيادة في عدد السكان بلغت أربعة ملايين شخص أي ما يوازي 10 ٪ من السكان.

1 . 3) الهجرة غير المنظمة للولايات المتحدة الأمريكية:

صدر قرار بتحديد عدد المهاجرين إلى الولايات المتحدة بـ 150 ألفًا سنويًا، وتم وضع حصص للدول تماثل حصة كل دولة من إجمالي السكان عام 1920، مما رفع عدد ذوي الأصول البريطانية ومن شمال أوروبا، وخفض عدد المهاجرين إلى أربعة ملايين خلال الفترة بين 1921 و1930[1]. ووصل عدد المهاجرين سنويا في فترة الكساد عام 1930 إلى نصف مليون، وفي 1940، ورغم التسهيلات التي منحت لهم للدخول، لم يتجاوز عدد المهاجرين المليون عام 1952. وصدر قرار بتحديد أعداد الوافدين حسب الجنسية، بحيث لا يتجاوز عدد الوافدين سنويًا من كل جنسية 20 الفًا، وذلك عام 1965[2]. ولكن تم السماح لكل مواطن باستقدام أفراد أسرته من درجة القرابة الأولى من دون تصريح مما رفع عدد المهاجرين بين 1971 و1980 إلى 4.5 مليون مهاجر سنويًا. وفي الفترة التي تلتها، وصل المعدل إلى مستوى لا مثيل له وهو 23 مليون مهاجر سنويًا.

ورغم أن الولايات المتحدة الأمريكية تكونت من مهاجرين، إلا أن كثيرًا من الأمريكيين

(1) Tony Morrison and others ,edited by Nicolaus mills "Arguing immigration " Touchstone Rockefeller Center –New York .p14

(2) المرجع السابق. ص17

يرون أن الهجرة كانت مفيدة في السابق، فيما باتت مضرة حاليًا. وبدأ التوجه للحد من الهجرة مع بداية الثمانينات لتوفير فرص العمل للمواطنين الأمريكيين، وفرض عقوبة على من يستخدم عمالة غير قانونية. وفي عام 1986 صدر عفو عام عمن لا يحملون تراخيص شمل 2.6 مليون من 3.7 مليون عامل[1].

2 - تطور حجم الخلل في التركيبة السكانية في دولة الإمارات:

يمثل التوازن في التركيبة السكانية في أي دولة أحد متطلبات التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وهو يأخذ أبعادًا مختلفة، منها توازن النوع والعمر والجنسية والانتماء. وتواجه دولة الإمارات تحديًا في تركيبها الديموغرافي يتمثل في انخفاض نسبة المواطنين والتنوع الكبير في جنسيات السكان، إلى جانب ارتفاع نسبة الشباب الذكور الوافدين من أقطار مختلفة سعيًا وراء فرص العمل. ويساهم هذا الخلل في إعاقة تحقيق التنمية المنشودة ويؤدي إلى ارتفاع التكلفة الاجتماعية للتنمية مقارنة بالدول الأخرى بسبب الاعتماد شبه الكامل على استيراد القوى العاملة. «ويمكن القول إن ما تحقق في دولة الإمارات هو نوع من التحديث المستمد من نمط الحضارة الغربية، ولا يمكن أن يطلق عليه تنمية اقتصادية فعلية لأنه تم بصفة أساسية من دون الاعتماد على الجهود الإنتاجية للعناصر المحلية أو تقدمها الفني أو التكنولوجي، ولم يستهدف بناء قاعدة اقتصادية مستقلة قادرة على مواصلة النمو ذاتيًا في حال نفاد المصدر الأساسي لتحريك ودفع عملية التحديث الحالية، وهو النفط»[2].

2. 1) تطور حجم السكان في دولة الإمارات:

تتبدى مشكلة التزايد السكاني غير المنظم في دول الخليج، بشكل جلي، في دولة الإمارات حيث تضاعف عدد السكان في المتوسط كل أربع سنوات بين 1975 و2010. فقد ارتفع عدد السكان من حوالى نصف مليون عام 1975 مع بداية إنشاء الدولة إلى مليونين ونصف عام 1995 بنسبة زيادة بلغت 8 ٪، ووصل إلى أربعة ملايين عام 2005، وثمانية ملايين عام

(1) المرجع السابق. ص18

(2) عبدالرزاق الفارس، «تخطيط القوى العاملة في دولة الإمارات». شركة كاظمة للنشر والترجمة والتوزيع، الكويت 1985. ص 17.

2010. وقد تناقصت نسبة المواطنين من 35 ٪ عام 1975 إلى 11.4 ٪ عام 2010(2)[1]. وبالنظر إلى نسبة تزايد المواطنين يتضح أن هناك فترتين لافتتان، الأولى هي السبعينيات (1971 - 1980) التي شهدت تزايدًا في عدد المواطنين إثر عودة الكثيرين منهم من الدول الخليجية التي كانوا يعملون فيها، إضافة إلى تجنيس القاطنين في الدولة منذ عام 1936. وبلغت نسبة الزيادة بين المواطنين في الفترة نفسها 13 ٪. أما الفترة الثانية من 1980 إلى 2010 فشهدت تراجعًا في معدل المواليد المواطنين وانخفاضًا في نسبة الزيادة بينهم، إذ بلغ عدد السكان المواطنين عام 1985 حوالى 39 ألفًا، وارتفع إلى 58 ألفًا عام 1995، وبلغ 82 الفًا عام 2005. وتشير التقديرات لعام 2010 إلى أن عددهم وصل إلى 9.4 مائة ألف، أي أنه لم يتجاوز المليون(3)[2]. وفيما كانت نسبة الزيادة بين المواطنين تنخفض بمرور الزمن، كان الأمر مغايرًا بالنسبة إلى الوافدين الذين تزايدت أعدادهم من 300 ألف عام 1970 إلى سبعة ملايين عام 2010. وبلغ معدل الزيادة السنوي بين السكان في دولة الإمارات 5.1 ٪ من عام1975 إلى عام2010، فيما لم تتعد على مستوى العالم الـ 1.5 ٪. وغني عن الذكر أن الزيادة في عدد السكان سببها العمالة الوافدة حيث تشير البيانات إلى أن عدد الوافدين بلغ 7.3 مليون عام 2010 [3].

وتجدر الإشارة إلى أن التركز السكاني على مستوى الإمارات ارتبط بالنفط، فتركّز في أبو ظبي ودبي والشارقة مما يعكس علاقة الترابط القوية وما يترتب عليها من قدرة على الإنفاق الاستثماري وخلق فرص عمل للوافدين. ومن المعلوم أن غياب التخطيط الاقتصادي السليم والعشوائية في توزيع الاستثمارات والتركيز على الأنشطة المنخفضة الإنتاجية باستخدام أساليب عمل متخلفة تعتمد على كثافة العمال بسبب انخفاض تكلفة العامل من الدول المجاورة[4] مع غياب الضوابط على استقدام العمالة الأجنبية أو تحديد عدد المهاجرين، إلى جانب عوامل الطرد في الدول الآسيوية وارتفاع مستوى الفقر، كلها عوامل أدّت، مع غيرها، إلى حدوث خلل كبير وعدم توازن في التركيبة السكانية في دولة الإمارات.

(1) التعدادات السكانية 1975-1980-2005.

(2) الإمارات في ارقام 2010.

(3) المركز الوطني للاحصاء.

(4) التعداد العام للسكان عام 2005.

2.2) ملامح الخلل في التركيبة السكانية:

2.2.1) عدم التوازن في العمر والنوع والجنسية بين السكان

يظهر الهرم السكاني في الإمارات وضعًا فريدًا. إذ أن ارتفاع نسبة الشباب نتيجة للهجرة يؤدي إلى حدوث انتفاخ أو ورم في الهرم السكاني يسمى بورم أو نتوء الشباب youth bulge، وهو ما يؤدي غالبًا إلى عدم الاستقرار الاجتماعي والإرهاب، خصوصًا إذا شعر الشباب بالظلم، أو إذا كانوا يعانون من الفقر والبطالة وعدم التقدير لآرائهم. وتبين الإحصائيات أن الفئة العمرية 20-39 مثلت 54 ٪ من السكان عام 2005، وقد بلغت نسبة المواطنين في هذه الفئة العمرية 12 ٪ في مقابل 88 ٪ من الوافدين. كما بلغت نسب من هم في الفئة العمرية من 0-14 حوالى 19.5 ٪ من السكان وهي نسبة مقبولة، غير أن 60 ٪ منها هم من الوافدين في مقابل أقل من 40 ٪ من المواطنين، مما يؤشر إلى أن الوضع في المستقبل سيكون أسوأ بكثير (1).

عدم توازن النوع هو أحد مظاهر عدم التوازن في التركيبة السكانية. ففي غالبية الدول لا تتعدى نسبة الذكور إلى الإناث 1.1. إلا أن النسب مرتفعة كثيرًا في دولة الإمارات حيث بلغت نسبة الذكور إلى الإناث 2.25 في 1975، وانخفضت إلى 1.8 في 1985، وعاودت الارتفاع إلى أن بلغت 2.1 في 2005 [1]. ومن المعلوم أن المجتمعات الذكورية تشهد ارتفاعًا في نسبة الجريمة. وبالنظر إلى نسبة توزيع النوع بين المواطنين نجد أن هناك توازنًا، حيث بلغت نسبة الذكور إلى الإناث 1.08 عام 1975، وانخفضت إلى 1.02 في 2005. ولكن المشكلة تكمن في هذه النسبة بين غير المواطنين[2].

ولا خلاف في أن تعدد الجنسيات من الأمور التي تفقد المجتمع تكاتفه وتؤدي إلى تنافر أفراده وانعزالهم وانكماشهم وعدم مشاركتهم في الأنشطة المجتمعية والتطوعية، مما يخلق جوًا نفسيًا يسوده الاكتئاب والأمراض النفسية. وفي دولة الإمارات، يصل عدد الجنسيات إلى مئتين.

---

(1) وزارة الاقتصاد - المركز الوطني للإحصاء في دولة الإمارات العربية المتحدة.

(2) وزارة الاقتصاد - المركز الوطني للإحصاء.

2.2.2) التوزيع المهني للمواطنين والوافدين

يتم توزيع العمالة في الأوضاع العادية بين القطاعين العام والخاص حسب التخصصات. ولكن الوضع مختلف في دول الخليج حيث تعمل غالبية المواطنين في القطاع العام الذي يعتبر قطاعًا خدميًا، فيما يتركز الوافدون في القطاع الخاص الذي يعتبر محرك النشاط الاقتصادي في أغلب الدول. هذا الوضع نتج عن سياسة التمييز في الأجور بين المواطنين والوافدين، ومنح المواطن أجرًا أعلى لقاء عمله في المهن الحكومية كنوع من توزيع الثروة النفطية، من دون وضع اعتبار كاف للكفاءة. وقد أدت هذه السياسة إلى توجه المواطنين للعمل في القطاع الحكومي وتكدسهم به وانصرافهم عن القطاعات الإنتاجية والخدمية الأخرى، مما أدى إلى بطالة مقنعة في الوظائف الحكومية وبطالة سافرة بين المواطنين وعدم توفر فرص عمل لهم في القطاع الخاص، في الوقت الذي وفر هذا القطاع ملايين فرص العمل للوافدين الذين قدموا من مختلف بقاع العالم. وبلغت نسبة المواطنين في القطاع الحكومي (تعليم وأمن ودفاع وخدمات عامة) أكثر من 92 ٪ من إجمالي قوة العمل المواطنة[1]. فيما لم تتعد نسبة المواطنين العاملين في القطاعات الإنتاجية أكثر من 8 ٪ من قوة العمل المواطنة.

وساهم التخطيط غير المدروس للتعليم، وتخريج الآلاف من المواطنين من ذوي التخصصات غير المرغوبة في سوق العمل في القطاع الخاص، في تكدس المواطنين في الوظائف الحكومية، إلى جانب عدم الوعي الكافي بضرورة تقييم إنتاجية العامل كسبب لاستمراره في العمل بدل أن يكون الهدف القضاء الصوري على البطالة. فكثيرًا ما يتم توفير وظائف حكومية من دون حاجة فعلية للمؤسسة على أثر أوامر مباشرة من الحاكم، ومن دون بيان لتوصيف الوظائف مما يؤدي إلى استقالة أغلب من يتم توظيفهم لعدم تكليفهم بأي عمل أثناء الدوام.

وقد بلغ عدد القوة العاملة في دولة الإمارات عام 2005 مليونين ونصف مليون، نحو 92.7 ٪ منهم وافدون، أي مليونان وثلاث مائة ألف[2]، فيما لم تتجاوز قوة العمل المواطنة مائتي ألف يعمل أغلبهم في قطاع الخدمات الحكومية من دفاع وأمن وتعليم وصحة.

(1) المركز الوطني للإحصاء، إحصاء القوى العاملة، 2008.

(2) التعداد السكاني 2005

وتشير التقديرات إلى أن قوة العمل الوافدة بلغت ما يوازي أربعة ملايين عام 2010، فيما لم تشهد العمالة المواطنة زيادة تذكر.

ويتركز الوافدون في الأنشطة الاقتصادية الحيوية مثل التجارة والأنشطة العقارية والفندقة وتجارة الجملة والتجزئة والمواصلات والاتصالات. وتبلغ نسبة العاملين في هذه المجالات ما يفوق الـ60 ٪، وفي القطاع الصناعي حوالي 8.5 ٪، والخدمات المنزلية 13 ٪. ولكن غالبيتهم ذوو مهارات منخفضة. وقد ساهم رخص الأيدي العاملة الوافدة في الانصراف عن تبني أساليب إنتاج كثيفة رأس المال وذات إنتاجية أكبر، واستعيض عنها في أغلب القطاعات بأساليب إنتاج متخلفة كثيفة العمالة، خصوصًا في قطاع التشييد والبناء كما تلاحظ المغالاة في أعداد العمال في هذا القطاع أكثر من الحاجة الفعلية للمؤسسات[1].

جدول (1): قوة العمل (15 سنة فأكثر) حسب الإمارة والجنسية والنوع لعام 2005

Table 1 : Labour Force (15 Year and Over) By Emirates , Nationality and Sex, 2005

Emirate	Total / جملة			Non National / غير مواطنين			National / مواطنون			الإمارة
	T / جملة	F / إناث	M / ذكور	T / جملة	F / إناث	M / ذكور	T / جملة	إناث F /	M / ذكور	
Abu Dhabi	815,356	117,830	697,526	729,518	100,543	628,975	85,838	17,287	68,551	أبو ظبي
Dubai	998,415	123,385	875,030	955,114	111,658	843,456	43,301	11,727	31,574	دبي
Sharjah	442,005	56,806	385,199	406,681	49,166	357,515	35,324	7,640	27,684	الشارقة
Ajman	102,775	12,005	90,770	92,944	10,209	82,735	9,831	1,796	8,035	عجمان
Umm Al - Quwain	26,100	5,106	20,994	21,808	3,997	17,811	4,292	1,109	3,183	أم القيوين
Ras Al - Khaima	108,498	19,071	89,427	85,981	14,691	71,290	22,517	4,380	18,137	رأس الخيمة
Fujairah	65,392	10,775	54,617	52,055	8,058	43,997	13,337	2,717	10,620	الفجيرة
Grand Total	2,558,541	344,978	2,213,563	2,344,101	298,322	2,045,779	214,440	46,656	167,784	جملة الدولة

االمصدر: تعداد الدولة 2005 / وزارة الاقتصاد. Source: 2005 Census / Ministry of Economy.

(1) عبدالرزاق الفارس. مرجع سابق. ص 168

وقد أشار تعداد السكان لعام 1980 إلى سيطرة الآسيويين على الأنشطة الاقتصادية في معظم القطاعات ما عدا المناجم والمحاجر. وتتواصل هذه السيطرة بنسب مرتفعة لا تدل على بوادر اتخاذ سياسة سكانية جادة أو تخطيط يستهدف تعديل الاختلال في تركيب القوى العاملة الوافدة. ومن بين القوى العاملة الآسيوية، هناك ثلاث جنسيات (الهند وباكستان وإيران) تشكل نحو 91 ٪ من العمالة الآسيوية. ولم يختلف الوضع كثيرًا حتى عام 2010 حيث استمرت نسبة الجالية الهندية والباكستانية الأعلى.

وغني عن الذكر أن تحويلات العاملين في الخارج تؤثر ايجابيًا على اقتصاديات الدول المصدرة للعمالة، فتسعى هذه الدول إلى تسهيل تصدير العمالة، ويعمل سفراؤها على الترويج للأيدي العاملة، ويشارك أثرياء بعض الجاليات، وخصوصًا الجالية الهندية، في تمويل بعض المشروعات مع متخذي القرار والفعاليات الاقتصادية، بما يؤدي إلى استقدام مزيد من العمالة من البلدان التي ينتمي إليها هؤلاء الأثرياء.

وإضافة إلى عدم التوازن في توزيع قوة العمل على القطاعات، هناك خلل في التوزيع على مستوى المهن مما يعكس أثر التطور التكنولوجي، حيث لا يمثل الفنيون في هذا المجال المرتبط بالإبداع والابتكار سوى 17 ٪ من القوى العاملة المواطنة، و15.9 ٪ من مجمل قوة العمل، فيما تصل نسبة هذه الفئة إلى 30 ٪ في الدول المتقدمة.

ويعمل أكثر من ثلث العمالة الوافدة في مهن تعتبر متدنية في السلم الوظيفي، ويعمل ربعها في تجارة الجملة والتجزئة.

2. 2. 3) ارتفاع نسبة العمالة الآسيوية غير العربية في قوة العمل:

تنحدر غالبية مواطني الإمارات من قبائل عربية هاجرت إلى هذه المنطقة عبر العصور، وبعضهم من أصول عربية من دول أخرى، لذا اندمجوا بسرعة في المجتمع الإماراتي. ولكن منذ السبعينات، تلقّت الدولة أعدادًا كبيرة من المهاجرين من شبه القارة الهندية. ونظرًا إلى اختلاف اللغة، لم يتمكن المجتمع من استيعابهم بالرغم من استقرارهم لفترة طويلة في الدولة وتكوينهم الكثير من الثروات. وفي التسعينات تنوعت جنسيات الوافدين بشكل أكبر، ووفدت أعداد كبيرة من الجاليتين الفلبينية والروسية. وعلى أثر الأزمة الاقتصادية، قدم كثير من الأوروبيين سواء من أوروبا الشرقية أو الغربية، ومن استراليا للبحث عن

فرص عمل. إلا أن القادمين من شبه القارة الهندية بقوا الأغلبية، ولهم نفوذ اقتصادي كبير وسيطرة على بعض الأنشطة الاقتصادية كتجارة الجملة والتجزئة (خصوصًا المواد الغذائية) وعلى النشاط العقاري.

3. الآثار السلبية لخلل التركيبة السكانية

1.3) الاثار الأمنية والسياسية:

مفهوم أمن الدولة يشمل حماية الدولة من الأخطار الخارجية والداخلية. هذا المفهوم يغطي العديد من الجوانب، خصوصًا في ظل العولمة ووسائل الاتصال الحديثة. وأوضحت العديد من الدراسات أن هناك أنواعًا جديدة من الجرائم ظهرت في مجتمع الإمارات بعد التزايد الكبير في عدد السكان وتنوع جنسيات الوافدين وتبني سياسة الباب المفتوح من دون اشتراط إبراز شهادة حسن سيرة وسلوك ويشير لجوء البنك المركزي إلى تجميد اصول مئات من الحسابات بتهم ترتبط بغسيل الأموال وقضايا أخرى، كتجميد حساب شركة اس أم بي بعد اكتشاف ارتباط مالكها الأجنبي بأنشطة ترتبط بجمع معلومات عن المشروعات النووية، إلى أن لاختلال التركيبة السكانية اثرًا سلبيًا كبيرًا على أمن الدولة الداخلي. وفى دراسة أعدها أحد الضباط المتقاعدين في الشارقة، تبيّن وجود عصابات منظمة تتم إدارتها من خارج الدولة تعمل على جذب الشباب لتعاطي المخدرات في صورة حبوب. وأغلب أفراد هذه العصابات من أبناء الدول الآسيوية غير العربية. ويلعب سائقو السيارات الخاصة في المنازل دورًا كبيرًا في نجاح مخططات هذه العصابات. وتشير بعض الدراسات إلى أن بعض المشروعات الاستثمارية الأجنبية ما هي في الحقيقة إلا غطاء لمزاولة انشطة ترتبط بجرائم غسيل أموال، وعليه فإن التسهيلات التي يتمتع بها الأجانب للقدوم إلى الدولة تساهم في زيادة هذا النوع من الجرائم[1].

وستواجه دولة الإمارات مشاكل سياسية إذ ستجد المؤسسات الدولية مبررًا للتدخل في

(1) عائشة المحياس. «الأمن الداخلي لدولة الإمارات». مؤسسة محمد بن راشد. مطبعة الطباعة للجميع. بيروت – 2009. ص 3.

شؤون الدولة لحماية العمالة ذات الدخول المنخفضة، كما أن استقرار أصحاب الاستثمارات والقوة الاقتصادية سيدفعهم إلى المطالبة بحقوق المواطنة، وسيحول دون إمكانية استبدالهم بعناصر بشرية أكثر كفاءة في المستقبل[1].

2.3) الآثار الاجتماعية والاقتصادية:

يمكن تقسيم المجتمع الإماراتي إلى ثلاث طبقات، الأولى ذات الدخل المرتفع وهي مكونة من المواطنين ذوي المكانة الاجتماعية العالية، والوافدين من خبراء في المؤسسات الحكومية، وذوي التعليم الرفيع المستوى سواء من العرب أو الأجانب، بالإضافة إلى كبار المستثمرين من الوافدين، وأغلبهم غير عرب. وعدد أفراد هذه الطبقة محدود في الغالب، الطبقة الثانية هي المتوسطة، والتي تتألف من أغلب المواطنين وابناء الجاليات العربية وصغار المستثمرين الأجانب وذوي المهارات العالية من أطباء ومهندسين وما شابه، وبالأخص من الجالية الهندية. والفئة الثالثة تتكوّن من أصحاب الدخول المنخفضة من العاملين في المشروعات الاستثمارية سواء في القطاع الصناعي أو العقاري[2]، ويقطنون في معسكرات عمالية، وهم غالبية السكان في الدولة، إضافة إلى عمال المنازل واغلبهم من جنسيات آسيوية غير عربية ولا تسمح بدخولهم بصحبة عائلاتهم، وأغلبهم عانوا الكثير في رحلتهم للعمل في الدولة وتم استغلالهم من الكثير من الفئات خصوصًا اصحاب الأعمال أو الشركات التي ساهمت في قدومهم إلى الدولة. الاختلاف الكبير في سمات كل طبقة ساهم في وجود تنافر كبير بين أفراد المجتمع وكان له أثر سلبي على اللغة العربية والهوية والقيم المجتمعية ووحدة الهدف بين أفراد المجتمع. وقد برزت الكثير من الأمراض النفسية خصوصًا بين أفراد الطبقة الفقيرة، فانتشر الاكتئاب وحالات الانتحار والقتل والسرقة والطلاق. وساهمت طبيعة المجتمع الذى تكون من غالبية وفدت للعمل للحصول على مورد مادي في انتشار الأنانية والسعي للربح والسعي للحصول على الرفاهية مما أثر على العلاقات الاجتماعية السائدة[3] والجوانب الدينية والاجتماعية والتربوية.

---

(1) نادر فرجاني. «الهجرة إلى النفط». مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت – لبنان، 1983. ص 163.

(2) ميثا الشامسي، ص 88.

(3) خولة مطر. محاولة للتخلص من الاعتماد على العمالة الوافدة في منطقة الخليج – الخليج بين المحافظة والتغيير. مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي. 2008. ص 286.

وقد كان للتحويلات أثر كبير في اختلال الموازنة العامة للدولة طوال العقود الاربعة الماضية بسبب ارتفاعها نتيجة لارتفاع عدد الوافدين.

3. 3) الاثار البيئية والصحية:

تمتعت دولة الإمارات بسمات جيدة في السبعينات من ارتفاع في إيرادات النفط وعدد منخفض في عدد السكان. لكن الوضع اختلف بعد عام 2011 حيث عانت الدولة من عدم القدرة على توفير الطاقة الكهربائية بالمستوى المطلوب، إضافة إلى أن الزيادة في توفير الطاقة تؤدي إلى تلويث للبيئة. ومن المعلوم أن ارتفاع عدد السكان يؤدي إلى زيادة كمية النفايات وزيادة الضغط على الصرف الصحي، ويتطلب رفع الإنفاق على البنية الأساسية وزيادة الطلب على مواد البناء وبالذات الإسمنت مما ساهم في رفع أسعاره. الارتفاع في أسعار الإسمنت أدى إلى تزايد مصانع الإسمنت ومن المعروف أن هذه الصناعة ملوثة للبيئة، والغبار المتطاير من مصانع الإسمنت مضر بالصحة العامة ويسبب أمراضًا صدرية عانى منها مواطنو المناطق القريبة من هذه المصانع مثل منطقة خور خوير في رأس الخيمة والذيد في الشارقة. وتجدر الإشارة إلى أن الدول المتقدمة تلزم مصانع الإسمنت بتركيب فلترات لحجب الغبار المتطاير على أثر تصنيع الإسمنت، وتحدد حجم الفلتر وقدرته على حجب الغبار إلا أن الوضع في دولة الإمارات مختلف. إذ لم يوجد قانون يلزم المصانع بوضع فلترات لحجب الغبار حتى بداية التسعينات. وقد تم تقدير كمية الغبار المتطاير في حينها بسبعة أطنان يوميًا من كل المصانع على مستوى الدولة[1]. ورغم الالزام في الفترة اللاحقة إلا أن حجم الفلتر كان يسمح بتطاير كميات كبيرة من الغبار.

(1) Shaikha al Shamsi" An Economic Evaluation of Manufacturing in The UAE with special reference to the Cement Industry. Unpublished MA thesis-Economic Department-The American University in Cairo, Egypt 1985.p127

الجزء الثاني - أسباب الخلل في التركيبة السكانية في دولة الإمارات

1. الإنفاق العام على البنية الأساسية:

منذ بداية تكوين الدولة، تم توجيه جزء كبير من العائدات النفطية للخدمات العامة، مما ساهم في خلق فرص عمل للمواطنين والوافدين. واتجهت الدولة إلى استقطاب العمالة الوافدة بأعداد كبيرة لبناء البنية الأساسية للقطاع الحكومي ولتوفير المساكن والخدمات التعليمية والصحية. وتزايدت الحاجة إلى التوسع في البنية الأساسية من طرق وجسور وصرف صحي على أثر ارتفاع عدد السكان بشكل كبير خلال الفترة من 2005 إلى 2010، وتزايدت الحاجة إلى تطوير وتوسيع مؤسسات تقديم الخدمات الصحية والحكومية والأمنية لتلبية الزيادة السكانية الناتجة من التوسع الكبير في الاستثمار الخاص والحكومي في القطاع العقاري، مما تطلب استقدام أعداد كبيرة من العاملين الأجانب.

2. التراخي في تنفيذ التشريعات:

أصدرت دولة الإمارات أول قانون لتنظيم دخول العمالة إلى أراضيها في 1973 وهو القانون رقم 6، ولكن الخطوة الفعلية لتنظيم دخول الوافدين كانت في إصدار قانون تفصيلي للاستخدام عام 1980 حدّد شروط التعاقدات الشخصية والجماعية بالإضافة إلى الأجور والإجازات والنواحي الطبية. وتحدّث القانون عن أولوية الفرص الوظيفية للمواطنين ثم لقوة العمل العربية. ولكن اعتماد تصاريح الدخول لم يدقق في هذه الشروط. وساهم التساهل في منح تصاريح العمل مقارنة بالوضع في الدول الخليجية الأخرى إلى جانب تصاريح الدخول المتعددة من زيارة وسياحة وتراخيص تصدر من المناطق الحرة، إلى ارتفاع كبير في أعداد الوافدين.

3. تنامي دور الحكومات المحلية:

النظام السياسي في دولة الإمارات كونفدرالي يتم فيه انتخاب الرئيس كل خمس سنوات. ولكن الدستور يتيح لكل إمارة حق التصرف في مواردها الاقتصادية. ومع الانتعاش

الاقتصادي العالمي وتوفر فرص تمويل ميسرة في السنوات الأخيرة، اتجهت كل إمارة إلى تعزيز حكومتها المحلية، وتوجهت لإقامة مشروعاتها الخاصة خصوصًا في قطاع التشييد والبناء مما أدى إلى تضخم الحكومات المحلية. وبعكس الجهاز الحكومي الاتحادي الذي استقطب المواطنين، بلغت نسبة الوافدين في الحكومات المحلية عام 2005 حوالي 60 ٪ من العاملين فيها، فيما لم تتعد نسبة المواطنين 40 ٪[1]. وتؤدي مؤسسات الحكومات المحلية أعمالًا تماثل ما تقوم به المؤسسات الاتحادية مما خلق ازدواجية في العمل وأضعف المؤسسات الاتحادية.

4. عدم وجود مؤسسات تخطيطية فاعلة واحصاءات دقيقة:

تفتقر دولة الإمارات إلى وجود مؤسسات تخطيطية تعمل على إعداد خطة شاملة يتم الالتزام بها لتحقيق أهداف واضحة. فقد تم إلغاء وزارة التخطيط، ولا توجد مؤسسة مختصة تتابع تنفيذ خطة الحكومة الاتحادية. كما أن الدراسات الاستشرافية محدودة، ولا تتم متابعة تنفيذ الخطة التي أعلنتها الحكومة والنظام السياسي. وفي اللقاءات الحكومية يتم التركيز على النمو الاقتصادي، ولا يتم إيلاء اهتمام كاف للاستقرار الاجتماعي ولتوازن المجتمع. والمجلس الوطني، وهو البرلمان الممثل للمواطنين، مؤسسة محدودة الصلاحيات رغم التطور المحدود في أسلوب اختيار الأعضاء. ورغم اهتمام الحكومات المحلية بتطوير قاعدة البيانات الإحصائية، إلا أن التطور في هذا الجانب اقتصر على ابو ظبي ودبي، فيما تفتقر بقية الإمارات إلى وجود احصائيات دقيقة وحديثة وشاملة.

5. عدم وجود وعي مجتمعي بحجم واثر المشكلة:

بالرغم من المطالبات العديدة بالحد من الهجرة، إلا أن الزيادة الكبيرة في نسبة الوافدين مع عدم وجود توجه من المجتمع أو الحكومة للحد من هذا التزايد يؤشر إلى عدم وجود ادراك عميق لحجم المشكلة وآثارها.

(1) وزارة الاقتصاد- التعداد العام للسكان. 2005.

6. ارتفاع عوائد الأنشطة المرتبطة بالهجرة:

يتم تسهيل الهجرة من خلال مؤسسات وأفراد وشركات طيران تجني الكثير من هذه الظاهرة. ويرى الكثير من المحللين والدارسين أن الهجرة تعتبر نوعًا من أنواع الأعمال التجارية[1]. وفي دولة الإمارات، كانت هذه التجارة مربحة إلى حد كبير، إذ كانت المؤسسة تحصل على أموال من الشخص الذي يطلب عاملا إلى جانب الحصول على أموال من العامل نفسه. وقد انتشرت مؤسسات توريد العمالة بشكل سريع، حيث ركزت في البداية على الهجرة الفردية، ثم تم التركيز على أذونات الدخول الجماعية. وساهمت هذه المؤسسات في ربط مراكز الطلب على العمل مع مناطق عرض العمل، وخصوصًا في شبه القارة الهندية. وكان لخبرة هذه المؤسسات وتنظيمها الجيد أثر كبير في تسهيل قدوم أعداد غفيرة من الدول الآسيوية[2] بعكس المؤسسات التي كانت تعمل في الدول العربية وتعاني من قلة التنظيم وضعف التمويل والفساد، مما حال دون وصول جزء كبير من قوة العمل العربية إلى أماكن الطلب عليها.

7. دور النشاط العقاري في خلل التركيبة السكانية:

يمثل الاستثمار في القطاع العقاري مجالًا استثماريًا ذا أهمية خاصة، وخصوصًا في الدول النامية، لدوره في توفير فرص العمل وسد احتياجات السكان من الوحدات السكنية، إلى جانب إنشاء المباني التجارية وإقامة المستشفيات والمدارس والمباني الحكومية الأخرى، إلى جانب كونه مجالًا للاستثمار يتميز بانخفاض عنصر المخاطرة.

وقد ركزت دولة الإمارات، مع بداية تكوين الدولة في السبعينات، على توجيه الكثير من الاستثمارات الحكومية إلى هذا القطاع على حساب القطاعات الأخرى، وذلك لتلبية الطلب على الوحدات السكنية الحديثة. إذ أن ما كان متوفرًا قبل السبعينات هو وحدات سكنية لا تحتوي على أدوات الحياة العصرية. وبدأت الدولة في إقامة المساكن الشعبية والمباني

---

(1) Khalid koser «International Migration :A very short introduction» Oxford 1-University press.2007 p38

(2) ميثا الشامسي. ص 53.

الحكومية، إلى جانب الطلب على المباني الحديثة من قبل الأفراد كسكن خاص مما مثل طلبًا كبيرًا على النشاط العقاري. ونظرًا إلى تخلف المجتمع، تم الاعتماد على أساليب كثيفة العمل في القطاع العقاري. وساهم في تعزيز هذا الأمر توفر العرض من العمالة المتدنية المهارة والأجر بسبب عوامل الطرد من الدول المجاورة من فقر وبطالة وتدني مستوى الدخل. ونتج عن **تزايد الهجرة غير المنظمة في الدولة بروز أكبر مشكلة يمكن أن تواجهها أي دولة، وهي انخفاض نسبة المواطنين إلى أدنى مستوى في العالم.**

وقد لعب النشاط العقاري، خصوصًا بعد إصدار تشريعات التملك الحر للأجانب عام 2002 في دبي وتبعته بقية الإمارات - مع التباين في تجربة كل إمارة -، دورًا كبيرًا في رفع أعداد العاملين في نشاط التشييد والبناء من جهة، وفي جذب أعداد كبيرة لشراء العقارات والاستقرار في الدولة. ويمكن القول إن الخلل في التركيبة السكانية وفي تضخم المشاريع العقارية تركز في اربع إمارات هي دبي والشارقة وعجمان وراس الخيمة. أما الإمارات الأخرى فالوضع فيها يختلف نوعًا ما. ورغم بروز بعض المشروعات العقارية في الفجيرة وأم القيوين، إلا أنه نشاط اتسم بالمحدودية والتراجع خصوصًا مع بروز الأزمة الاقتصادية.

7. 1) النشاط العقاري في أبوظبي:

أبو ظبي هي عاصمة الدولة وتمثل مساحتها 80 ٪ من مساحة الدولة، ولا يزيد عدد قاطنيها عن ربع سكان الدولة، أي مليوني نسمة حسب تعداد 2011. وتبلغ نسبة المواطنين خمس السكان، ولا تقل نسبة العرب عن ربع السكان. وقد اتجهت أبو ظبي إلى خفض المشاريع العقارية أثر الأزمة الاقتصادية عما كان مخططًا له قبل الأزمة. ويعتبر قانون السماح بتملك الأجانب الذي صدر في 14 أغسطس 2005 لمدة 99 سنة مع التمديد لمدة 50 عامًا، المحرك للنشاط العقاري. وقد اقتصر على مناطق محددة مثل جزيرة الريم وفلل الريف التي نفذتها شركة منازل.

ورغم هذه الجهود، عانت الإمارة نوعًا ما من زيادة العرض وتراجع الطلب على النشاط العقاري، كما ارتفعت فيها نسبة العمالة المتدنية المهارة غير العربية والتي تركزت في القطاع العقاري، وساهمت بذلك في الإخلال بتركيبتها السكانية التي كانت، ولا تزال، الأكثر توازنًا مقارنة بالإمارات الأخرى.

وقد أصدرت حكومة أبوظبي نهاية 2012 قانونًا يلزم من يجدد عقد عمله بأن يبرز عقد إيجار أو ملكية الوحدة السكنية التي يقطنها، مما يبشر بارتفاع الطلب على العقار السكني في العام 2013.

ومع افتتاح المؤسسات العلاجية يتوقع ارتفاع الطلب على السياحة العلاجية مثل عيادة كليفلاند.

وتعتبر شركتا «الدار» و«صروح» أكبر شركتي تطوير عقاري، وقد تم إعلان اندماجهما في نهاية 2012. وتبنت العديد من الشركات شعار «أجر لتتملك» لجذب العملاء بحيث يتم احتساب إيجار السنوات الثلاث الأولى من قيمة العقار. ولم يقتصر الاستثمار في القطاع العقاري على الوحدات السكنية، بل تزايدت مساحات العقار التجاري وخصوصًا المكاتب، فوصلت مساحة المكاتب إلى ثلاثة ملايين متر مربع في نهاية 2012، وبلغ الفائض حوالي 32 ٪. ويرتبط الطلب على المكاتب بالمشروعات الحكومية التي تستأجر ما يقارب ربع المكاتب[1].

ومن المتوقع أن يصل عدد الوحدات السكنية في أبوظبي إلى 200 ألف وحدة سكنية مع نهاية 2013[2]. وتمثل الفلل ثلثي إجمالي هذه الوحدات. ومع تزايد المعروض انخفضت الإيجارات بنسبة 14 ٪ في 2012 عما كانت عليه عام 2011. وإلى جانب الشقق السكنية والتجارية، ركزت الاستثمارات العقارية على مراكز التسوق والفنادق، حيث من المتوقع أن تصل مساحتها إلى 2.3 مليون متر مربع مع نهاية 2012 [3].

7. 2) التملك الحر في دبي:

نظرًا إلى محدودية الموارد النفطية في دبي مقارنة بأبوظبي، تم التركيز على النشاط السياحي في البداية. غير أنه في عام 1997 تم إنشاء شركتين عقاريتين هما «نخيل» و«إعمار». بدأت «نخيل» العمل في دبي مارينا، ثم الأحياء السكنية المتعددة مثل تلال الإمارات والواجهة

---

(1) تقرير مؤسسة جونز لانج لاسال. «نظرة عامة على القطاع العقاري في أبو ظبي في الربع الأخير من عام 2012». ص 8.

(2) المرجع السابق. ص 12.

(3) المرجع السابق. ص15، 18.

وفلل الربيع والميدو، وتصل كل مجموعة إلى ما يزيد على المائة فيلا. غير أن الطلب كان محدودًا لكونها تأجيرًا طويل الأمد. وفي مايو 2002 صدر قانون التملك الحر للأجانب من قبل حكومة دبي في مناطق محددة تم تسميتها بـ «دبي الجديدة»، مما رفع قيمة الصفقات العقارية عام 2007 إلى 462 بليون درهم في مقابل 38 بليونًا عام 2002 [1]. وفي العام نفسه تم الإعلان عن إنشاء جزيرة النخلة، وتبعتها في العام الذي تلاه جزيرة جبل علي، وتحولت المشروعات التي كانت إيجارًا طويل الأمد سابقًا إلى تملك حر.

دخل العديد من المستثمرين السوق مع الانتعاش في سوق العقارات مثل «داماك» و«استثمار» و«ايتا ستار»، وتركزت مناطق التملك الحر في جميرا وشارع الشيخ زايد وجبل علي وامتداد شارع الشيخ محمد بن زايد (شارع الإمارات سابقًا). ورغم أن دبي واجهت ازمة مديونية كبيرة في 2008، إلا أنها استمرت في إقامة معرض السيتي سكيب سنويًا لإعلان مشاريعها العقارية العملاقة. وفي عام 2008، تم افتتاح المعرض في ظل الأزمة وهبوط أسعار الأسهم في السوق المالية. ومع ذلك أعلنت «اعمار» عزمها على استثمار 140 بليون درهم (38 بليون دولار) لإنشاء أكبر مبنى في العالم وميناء. وفي الوقت نفسه أعلنت «مراس» عزمها على إنشاء حدائق جميرة بمبلغ 350 بليون درهم. والتصور يحوي أيضًا إنشاء أطول برج في العالم وجزر على الساحل[2]. وقد تباينت آراء المحللين، فقد رأى مدير مركز الأبحاث في ستاندرد تشارترد أن تأثير الأزمة على دبي لن يكون حادًا لكون النشاط العقاري تم تبنيه من قبل الحكومة لذا فإنها ستدعمه، فيما رأى آخرون غير ذلك. فأغلب المطورين اشتروا الأراضي من الحكومة ووضعوا حساباتهم بحسب الأسعار السائدة. ولكن توجه الحكومة إلى زيادة الاستثمار في القطاع العقاري أدى إلى رفع أسعار مواد البناء بشكل كبير. كما أن الأزمة العقارية لعبت دورًا كبيرًا في سحب النقد من السوق. كل ذلك أدى إلى عدم قدرة المطورين على تنفيذ عقودهم.

وقد أشار ماثيو جرين، الباحث في كلتونز الإمارات، وهي شركة عقارية عالمية، إلى «**أن التزايد في أعداد السكان يطمئننا على الطلب في السوق العقاري رغم الأزمة الاقتصادية**»[3].

---

(1) تقرير اخباري من بروكوست. فبراير 29 لعام 2012

(2) فاينانشيال تايمز. اكتوبر 6 / 2008. سيمون كر في دبي وواندرو انجلند في أبو ظبي.

(3) تي أي أن. تاريخ التملك الحر في الإمارات. 25-4-2012.

وفي عام 2012، أعلنت دبي عزمها على استكمال مشاريعها العقارية التي تم تجميدها بسبب الأزمة، وبدأ العمل في تنفيذ المرحلة الثالثة من تطوير دبي.

ومن المعلوم أن تمويل الطلب على الوحدات السكنية يعتمد على التسهيلات البنكية المقدمة للمشترين، والتي كانت تشترط تقديم المشتري نسبة وصلت في بعض السنوات إلى 5 ٪ من قيمة الوحدة السكنية، والباقي تموله البنوك المحلية للأجانب، الأمر الذي أدى إلى التدهور الكبير في السوق لكون أغلب معاملات الشراء يقوم بها مضاربون يعجزون عن الدفع عندما لا يتوفر المشتري. وتواجه محاولات البنك المركزي إصدار قوانين لتنظيم السوق ورفع نسبة المبلغ الذي يجب أن يدفعه المشتري ضغوطًا كبيرة من المستثمرين والبنوك تحول دون ذلك.

ويبين الجدول التالي المباني المنجزة حسب النوع في إمارة دبي عامي 2010 و2005

جدول رقم (2)

البيان	2010	2005
فلل خاصة	34580	20843
فلل استثمارية	36654	24415
مبان صناعية	3498	2997
مبان عامة منشآت	4370	3584
مبان متعددة الطوابق	11472	8470
مبان نسب طابقية	209	118
بيت عربي	10831	11476
مبنى مستوى واحد	4201	4334
أخرى	2033	1640

المصدر: مركز دبي للإحصاء – التقديرات السكانية السنوية

وقد بلغ إجمالي قيمة التصرفات العقارية في دبي إلى 143 مليارًا خلال عام 2011 عبر ما ينوف على 35 ألف إجراء حسب ما ورد في سجلات دائرة الأراضي والأملاك في دبي،

بزيادة نسبتها 20٪ عما كان عليه الوضع في 2010، مما يدل على عودة النشاط العقاري فيها. وتجدر الإشارة إلى أن دبي حرصت على تنظيم القطاع العقاري من خلال إنشاء مؤسسة التنظيم العقاري وتطوير مركز دبي للإحصاء. وبلغت قيمة الأراضي والشقق والمباني المباعة 30 مليارًا عام 2011، وتضم 937 مبنى و12162 شقة و2491 قطعة أرض. وبلغت قيمة جملة الاستثمارات 47 مليارًا. ويبين الجدول التالي عدد المستثمرين وجنسياتهم وقيمة استثماراتهم عام 2011 بحسب بيانات دائرة الأملاك في دبي.

وقد بلغ إجمالي سكان دبي عام 2009 حوالى مليون ونصف مليون. وتوقّع مركز إحصاء دبي أن يصل العدد إلى أربعة ملايين ونصف مليون عام 2016 حسب الوحدات السكنية المخطط إنشاؤها في ذلك العام. ولكن نتيجة للازمة الاقتصادية وتباطؤ تنفيذ الكثير من المشروعات، بلغ عدد السكان مليوني نسمة عام 2012 بحسب بيانات الموقع الإلكتروني لمركز إحصاء دبي. وتمثل الشقق حوالى أربعة أخماس الوحدات السكنية المطروحة للاستثمار أما الخمس الباقي فهو الفلل أي 21 ٪[1].

جدول رقم (3) المستثمرون في دبي عام 2011 بحسب الجنسية

الجنسية	العدد	قيمة الاستثمارات بالمليون درهم
الهند	4004	6784
بريطانيا	2782	4648
الإمارات	2471	9165
باكستان	2402	2325
ايران	2192	3701
روسيا	1050	1935
أمريكا	693	1141

(1) تقرير لانج لاسال. «نظرة عامة على القطاع العقاري بدبي في الربع الرابع لعام 2012»

السعودية	644	1411
كندا	598	1100
الأردن	417	790
أخرى	7404	14356
الإجمالي	24657	47362

المصدر: مركز دبي للإحصاء

وتجدر الإشارة إلى أن التمويل العقاري هو أهم عامل مؤثر في السوق العقاري ولذا يجدر أن يكون أكثر تنظيماً وأن يتم وضع أطر لنوعية البناء.

7. 3) الاستثمار في النشاط العقاري في الشارقة وعجمان ورأس الخيمة:

رأس الخيمة كانت اول إمارة تتبع دبي في السماح بالتملك الحر للأجانب في المنطقة الحرة. وتضم هذه المنطقة ثلاث مؤسسات تشرف على استثماراتها العقارية، هي «هيئة الاستثمار» التي تشرف على جزيرة المرجان، و«رأس الخيمة العقارية» التي تشرف على ميناء العرب وجلفار تاورز، والمؤسسة الثالثة هي شركة «راكين» التي تشرف على مشروع جزيرة الحمرا والحمرا ماتينا وباب البحر وبانيان تري.

والجزيرة الحمرا كانت منطقة سكنية لقبيلة زعاب التي انتقل أغلب أفرادها إلى أبوظبي لأسباب سياسية واقتصادية. وأصدرت الحكومة المحلية قرارًا في نوفمبر 2005 بمنح مشتري الاستثمارات العقارية في المنطقة الحرة حق التملك الحر، فأنشأت «شركة رأس الخيمة العقارية» ما يزيد على ألف وثلاثمائة فيلا كوحدات سكنية استثمارية، ومشروع الكوف على الشاطئ، إلى جانب مليون متر مربع هي جزيرة سرايا، ومشروعات متعددة منها أبراج جلفار وميناء العرب وجزيرة المانجروف.

وتولت «هيئة الاستثمار» الإشراف على جزيرة المرجان، وهي جزيرة اصطناعية أقامتها

الحكومة في البحر مقابل الجزيرة الحمرا، وتولت شركة خاصة إنشاء البنية الأساسية لها. وتم بيع كامل الجزيرة في 2005 كأراض للاستثمار، ولكن المستثمرين لم يتمكنوا من الإيفاء بالمبالغ المطلوبة فتم استرجاع حوالى 70 ٪ من الأراضي لكون أغلب المشترين كانوا من المضاربين.

وفي العام نفسه، أي 2005، أعلنت عجمان قانونها للتملك الحر لمباني أبراج النعيمية الخمسة عشر وابراج الخور وأبراج الراشدية وأبراج الكورنيش. وأعلنت شركة «تعمير» للعقارات عن استثمار مليار ومائة ألف درهم في قرية الأميرة في شارع الإمارات. وشاركت الشارقة في الاستثمارات الهائلة في المشاريع العقارية، ولكنها لم تعلن عن قوانين للتملك الحر للأجانب. ومن مشاريعها بوابة الشارقة وابراج السندس وأبراج ابكو. وفي منطقة الحمرية، تستثمر «شركة الحنو» ستين مليون قدم لإنشاء مدينة النجوم. ومنطقة الحمرية، أيضًا، انتقل أغلب سكانها إلى دبي لأسباب سياسية. وقد ركزت الاستثمارات العقارية في الشارقة في البداية على المنطقة المجاورة لدبي، وتم إنشاء العديد من المباني على شكل عمارات سكنية كبيرة. واتجهت في الآونة الأخيرة إلى التركيز على الفلل، وخصوصًا شركة القبضة التي تنوي إنشاء أكبر مجمع للفلل على الأرض التي تم اخلاؤها من معسكر الجيش في الفلاح الواقعة في شارع الشيخ محمد بن زايد (شارع الإمارات سابقا).

4.7) قضايا ومشكلات مرتبطة بالنشاط العقاري

بذلت إمارتا دبي وأبو ظبي جهدًا كبيرًا لإنشاء بنية أساسية قوية للإيفاء بمتطلبات الاستثمار العقاري من محطات كهرباء وطرق وصرف صحي. غير أن بقية الإمارات تعاني من نقص كبير في هذا الجانب حيث تعتمد الكثير من المباني الاستثمارية في عجمان والشارقة وراس الخيمة على المولدات الكهربائية لتوليد الكهرباء لعدم كفاية القوة الكهربائية المتوفرة لهذا العدد الهائل من الاستثمارات.

والى جانب مشكلة نقص الكهرباء، برزت مشكلات قضائية. فنظرًا إلى حدوث الأزمة العقارية وعدم قدرة المطورين على استكمال أعمالهم وتسليمها للمشترين في الأوقات المحددة، إلى جانب عدم التزام بعض المطورين بالمواصفات التي تم الاتفاق عليها، نشأت العديد من المشكلات. فمحكمة دبي كانت تنظر في مئة قضية عقارية في المتوسط شهريًا

يتعلق أغلبها بفسخ عقود الشراء خلال عامي 2009 و2010، وهو ما يمثل خمس القضايا التي تنظر فيها المحكمة[1]. وتكمن المشكلة في أن القانون يجيز للمشتري إعادة البيع من دون تحديد نسبة دفع يلتزم بها من قيمة العقار. ونظرًا إلى كون غالبية المشترين مضاربين، فإنهم يتهربون من الالتزام بالدفع. لذا قررت «إعمار» إجبار المشتري على عدم البيع ما لم يسدد 30 ٪ من قيمة الوحدة.

العرض السابق يوضح أن تأثير الاستثمار في القطاع العقاري على التركيبة السكانية لم يؤخذ في الاعتبار عند صدور التراخيص الخاصة بالبناء أو المنظمة للملكية في أغلب الإمارات. ويعزى ذلك إلى عدم مركزية اتخاذ القرار في الشؤون الاقتصادية على مستوى الدولة.

وتعاني الدولة من عدم توفر البيانات الخاصة بالقطاع العقاري، خصوصًا في الشارقة ورأس الخيمة وعجمان، مما يضعف أسس اتخاذ القرار. ففي رأس الخيمة تعتبر مناطق الاستثمار العقاري مناطق حرة لا تشملها احصائيات الحكومة المحلية أو الاتحادية، لم يجر تنفيذ إحصاء منشآت بها منذ خمس سنوات. ومن المأمول أن يبدأ الإحصاء في شهر فبراير 2013.

الجزء الثالث: الاستراتيجية المقترحة لحل التركيبة السكانية في دولة الإمارات

1- أهمية الاستراتيجية

تمثل العديد من الدول مناطق جذب للهجرة غير المنظمة، سواء لما تتمتع به من ثروات نفطية أو اقتصاديات متقدمة توفر فرص عمل للعمالة المهاجرة. وتختلف سياسات هذه الدول في تنظيم دخول القادمين إليها. وتعتبر كل من الإمارات وبروناي والنرويج والكويت نماذج لدول تتمتع بالثروة النفطية، ولكن لكل منها استراتيجية مختلفة في تنظيم استقدام العمالة. فعلى سبيل المثال، اعتنقت بروناي أسلوب الباب المغلق واعتمدت على توزيع ثروتها النفطية على سكانها رغم قربها من الدول الآسيوية المصدرة للعمالة إلى كل انحاء العالم. واعتمدت النرويج التي تتمتع أيضًا بثروة نفطية وثروة بشرية اسلوب الهجرة

(1) أمين الالفي. الإمارات اليوم. 17 اكتوبر 2010. («تراوح بين 15 ٪ و20 ٪ في محاكم دبي»).

المنظمة، ولم تتجاوز أعداد الوافدين إليها النسب المقبولة. أما في الكويت والإمارات اللتين تتشابهان في افتقارهما إلى الثروة البشرية، عمدت الكويت إلى جذب العمالة العربية منذ بداية اكتشاف النفط لديها. ورغم تساهلها في استقبال العمالة الأجنبية خصوصًا بعد التسعينات واتباعها اسلوب الباب المفتوح للعمالة الأجنبية، إلا إنها وضعت ضوابط ساهمت في احتفاظ المواطنين بنسبة لا تقل عن ثلث عدد السكان.

كذلك عمدت الإمارات، وهي من الدول التي تتمتع بالثروات الطبيعية وتفتقر للثروات البشرية، إلى تبني سياسة الباب المفتوح. وقد كان لهذا الأمر أثر إيجابي في بداية تكوين الدولة، إذ ساهم في توفير بنية أساسية من منشآت وتحديث المجتمع وبناء المؤسسات اللازمة لتكوين دولة فتية. ولكن هذه السياسة لم تعد تناسب الوضع الحالي، حيث غدت دولة تعاني من الديون وعدم القدرة على توفير البنية الأساسية اللازمة للأعداد المتزايدة من السكان، مما استلزم العمل على تطوير السياسات المعتمدة لتناسب الظروف الحالية. فما كان يناسب القرن الماضي لا يمكن أن يلبي متطلبات القرن الحالي. ولبيان الوضع في دولة الإمارات وأثر التزايد غير المنظم للسكان في تغيير طبيعة الدولة، يمكن أن نورد مثال الجزر الشمالية في تشيلي والتي كان يقطنها مائة شخص وتغطي أراضيها المساحات الخضراء الشاسعة التي تتنوع فيها الأشجار المحملة بشتى أنواع الأطعمة من فواكه وحبوب وخضراوات. وفي 1722 زارها جاكوب جونفين، فرأى أن وجود الفي شخص في الجزيرة سيجعل هذه المنطقة الخصبة تتمتع بإنتاج وفير وبيئة متوازنة. ولكن بعد نصف قرن أصبحت المنطقة فقيرة ذات بيئة متدهورة وتعاني من شح الأراضي الصالحة للزراعة. ولتلافي مواجهة دولة الإمارات المصير نفسه، كان لا بد من اقتراح أساليب لتقليل الآثار السلبية للخلل في التركيبة السكانية. وقد أوضحت الأجزاء السابقة الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية لخلل التركيبة السكانية في دولة الإمارات. الخطوة الأولى هي في التوعية بالمشكلة. فمن اللقاءات مع مختلف الفئات في المجتمع اتضح قصور الوعي بالمشكلة وآثارها المحتملة. فالغالبية تنظر إلى العمالة على أنها مؤقتة ويمكن التحكم في نوعيتها بسهولة من قبل الحكومة. وتبين تجارب الدول الأخرى أن تنظيم قدوم العمالة ليس بالأمر اليسير وهو يتطلب استراتيجية واضحة للتخفيف من الخلل وتحجيم آثاره السلبية إلى أدنى درجة ممكنة.

وبدراسة تطور حجم السكان في الإمارات وقدرة الدولة على تلبية المتطلبات من البنية الأساسية، يتضح أنها تعاني من عجز كبير في تلبية احتياجات السكان، وبالذات توفير القوة الكهربائية اللازمة والصرف الصحي الملائم. وقد شهدت القوة الكهربائية انقطاعًا في العديد من المناطق وبطئًا في توصيل الكثير من المنشآت مما يدل على عدم قدرة القوة المتوفرة على تلبية احتياجات العدد المتزايد للسكان. ورغم قيام هيئة كهرباء ومياه أبو ظبي بربط الشبكة الكهربائية بالدولة وإقامة محطات توليد في شتى المناطق، إلا أن هذه الجهود رغم ضخامة حجمها، لم تتمكن من إيجاد حل جذري للمشكلة بسبب تزايد الاستثمار العقاري وارتفاع عدد السكان. لذا اقتصرت على توفير القوة الكهربائية للمواطنين بزيادة سنوية 5 ٪، واستبعدت المناطق التي يتم إنشاؤها بقصد تمليك الأجانب. ويدل انبعاث الروائح في العديد من المناطق على عدم توفر صرف صحي مناسب لذا فإن العدد الحالي من السكان يجب عدم زيادته، بل التوجه إلى تقليصه لموازنة الطلب مع العرض وتبني استراتيجية واضحة تسعى إلى تحقيق تركيبة سكانية تساهم في تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة واستقرار سياسي.

2 - خطوات إعداد الاستراتيجية

2. 1) بيان جوانب القوة والضعف في الواقع الحالي

2 .1 .1) جوانب القوة

أ- بنية أساسية متطورة وبالذات في الجانب التكنولوجي.

ب- قيادة سياسية شابة مواكبة للتغيير.

ج- انفتاح على العالم الخارجي.

د- احتياطيات نفط وفيرة.

هـ- مستوى معيشة مرتفع.

2. 1. 2) جوانب الضعف:

أ- انخفاض كفاءة عنصر العمل.

ب- ارتفاع نفقات البنية الأساسية.

ج- ارتفاع عدد الوافدين وهيمنتهم على النشاط الاقتصادي.

د- ضعف الوعي بالمشكلة وآثارها المحتملة.

هـ-ارتفاع مستوى الجريمة والأمراض النفسية والقيم المادية.

و- عدم وجود مؤسسات تخطيطية فاعلة.

ز- أوضاع سياسية غير مستقرة في المناطق المجاورة.

ح- عدم كفاية ودقة وحداثة الإحصاءات المتوفرة.

ط- تشتت مراكز اتخاذ القرار.

2. 2) بيان الوضع المأمول بتحديد غاية رئيسة وأهداف عامة وفرعية تسعى الاستراتيجية إلى تحقيقها

2. 2. 1) **الغاية الرئيسة:**

الغاية الرئيسة: الوصول إلى التركيبة السكانية التي تضمن استدامة التنمية الاقتصادية والاستقرار السياسي في دولة الإمارات.

2. 2. 2) **الأهداف العامة:**

أ -الوصول إلى عدد سكان يضمن خفض الآثار السلبية لخلل التركيبة السكانية واستمرار التنمية الاقتصادية

ب - زيادة نسبة مشاركة المواطنين، وبالذات الشباب والإناث، في النشاط الاقتصادي والسياسي

ج - رفع كفاءة عنصر العمل.

2-2-3- **الأهداف الفرعية:**

- **الأهداف الفرعية للهدف الأول:** الوصول إلى عدد سكان يضمن خفض الآثار السلبية لخلل التركيبة السكانية واستمرار التنمية الاقتصادية.

أ- الوصول إلى عدد سكان يضمن خفضا للإنفاق العام على البنية الأساسية.

ب- تحقيق التوازن الاجتماعي والاستقرار الأمني والسياسي من خلال رفع نسبة المواطنين إلى ربع السكان.

ج- تعزيز النمو الاقتصادي بالتركيز على الأنشطة ذات المردود الاقتصادي المرتفع.

- **الأهداف الفرعية للهدف الثاني:** - تعزيز دور المواطنين بزيادة مشاركتهم في النشاط الاقتصادي والسياسي

أ - رفع المستوى التعليمي للمواطنين.

ب - القضاء على البطالة الظاهرة والمقنعة بين المواطنين وبالأخص الإناث.

ج - إتاحة فرصة أكبر للمواطنين للمشاركة في الشأن العام.

-**الأهداف الفرعية للهدف الثالث:**- رفع كفاءة عنصر العمل من خلال الوصول إلى مجتمع المعرفة.

أ - رفع نسبة العمال المهرة من خلال خطة واضحة لتطوير القوى العاملة.

ب - مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة في أساليب الإنتاج.

ج - توفر البيئة المناسبة لاستقطاب الكفاءات والخبرات الأجنبية.

هـ- ارتفاع نسبة الحاصلين على الشهادة الثانوية إلى 80 ٪ من السكان.

2. 3) متطلبات تنفيذ الاستراتيجية

يتطلب البدء في تنفيذ الاستراتيجية تبني بعض السياسات التي نورد أهمها في ما يلي:

2. 3. 1) عملية التغيير في حجم السكان وطبيعتهم تتطلب تضافر جميع أفراد المجتمع لإنجاحها. وهذا الحشد المجتمعي لحل المشكلة لن يتأتى قبل توعية المجتمع بالمشكلة ومشاركته في التخطيط لحلها.

2-3--2 التطورات التكنولوجية خصوصًا بعد التسعينات غيرت أساليب العمل والتركيز على الاستفادة من هذه التطورات عند تخطيط القوى العاملة المستقبلية، ما سيؤدي إلى تعديل كبير في بنية التركيبة السكانية.

2-3--3 السعي إلى حل مشكلة التركيبة السكانية من دون إيقاف الاستثمار في القطاع العقاري لن يكون مجديًا. فلا بد من اقتناع متخذ القرار في الدولة بضرورة منع الأنشطة العقارية ولو لفترة لا تقل عن عشر سنوات حتى يتوازن المعروض من ناتج القطاع مع المطلوب.

2. 3. 4) تطوير العنصر البشري المواطن ورفع انتاجيته، خصوصًا العنصر النسائي، سيوفر قوة عمل يمكنها تعويض الأعداد التي سيتم الاستغناء عنها.

2. 3. 5) أدركت حكومة دولة الإمارات أهمية تعديل التركيبة السكانية وأنشأت مجلسًا أعلى للتركيبة السكانية. ورغم أهمية هذا المجلس، إلا أن حل هذه المشكلة يستلزم خطوات أوسع وإحداث تغيير هيكلي على مستوى الحكومة الاتحادية. ويتمثل التغيير المقترح في استحداث وزارة جديدة للتخطيط والتكنولوجيا تكون مهمتها الرئيسية إعداد خطة لنقل الدولة إلى مجتمع المعرفة ومتابعة تنفيذ هذه الخطة تحت مسمى وزارة التخطيط والتكنولوجيا.

2. 3. 6) علاج الخلل في التركيبة السكانية يتطلب نوعًا من المركزية في اتخاذ القرار حول كيفية توجيه الاستثمارات. ولعل تعديل البند الخاص بحرية كل إمارة في التصرف في مواردها الطبيعية سيكون أجدى لتغير الظروف الاقتصادية والإقليمية.

2. 3. 7) العمل على إحداث تغيير هيكلي في توجيه الاستثمارات العامة والخاصة يضع في أولوياته السعي إلى حل مشكلة الخلل في التركيبة السكانية.

2-3--8 تطوير مستوى التعليم بحيث يهدف إلى مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة.

2-3--9 تعزيز دور المرأة والسعي إلى تحقيق التنمية السياسية.

2-3-10 - تنظيم تصاريح الدخول والاقامة بحيث يتم الاسترشاد بالنظام الكندي، واستخدام نظام النقاط مع العمل على إنشاء قاعدة بيانات دقيقة.

2 - 3 - 11 - توجيه الاستثمارات إلى القطاع الصناعي بدلًا من قطاع الإنشاءات والعمل على تنمية القطاع السياحي.

4.2) الخطوات الإجرائية المقترحة لتحقيق الأهداف

الهدف الأول «تحديد الحجم المناسب للسكان»:

أ- تحديد عدد مناسب للسكان يضمن خفض الإنفاق العام على البنية الأساسية:

تستأثر البنية الأساسية بالنصيب الأكبر من الإنفاق العام الحكومي ولا شك في أن زيادة عدد السكان هو السبب الرئيس لهذه الزيادة. لذا فإن تحديد عدد سكان مناسب يضمن خفض الإنفاق على البنية الأساسية، والعمل على الوصول إلى هذا العدد من خلال الإجراءات والتشريعات، سيساهم في تعزيز قدرة الدولة على تحقيق متطلبات السكان من البنية الأساسية، ويوجه الكثير من الإنفاق للاستثمار في المجالات الأخرى التي تخدم المواطن، مثل التعليم والصحة، بدلاً من استنزاف الميزانية على الطرق وتوليد الكهرباء وتحلية المياه بكميات أكبر على أثر زيادة السكان. وغني عن الذكر أن دولة الإمارات تواجه مشكلة في توفير متطلباتها من القوة الكهربائية، وتعاني العديد من المناطق من مشكلة انقطاع القوة الكهربائية. ومن المعلوم أن الغاز الطبيعي هو مصدر توليد القوة الكهربائية الرئيس في الإمارات التي تستورد متطلباتها من الغاز الطبيعي من دولة قطر ولذا فإن زيادة عدد السكان لا يمكن أن يتزامن مع زيادة قدرة الدولة على رفع القوة الكهربائية بسهولة. ونعتقد أن السعي إلى خفض عدد السكان بحيث يتراوح بين أربعة ملايين وخمسة ملايين فرد سيكون مناسبًا فالبنية الأساسية الحالية تم إنجازها لتلبية متطلبات هذا العدد، وهو عدد السكان في 2005. وبذا سيتم توفير نفقات إيفاء متطلبات الزيادة السكانية التي حدثت في الفترة من 2005 إلى 2012.

ب- رفع نسبة المواطنين إلى ما لا يقل عن ربع السكان.

تشير تجارب الدول إلى أن انخفاض عدد السكان الأصليين يصاحبه تراجع نفوذهم، سواء على المستوى الاقتصادي أو السياسي. وبما أن دولة الإمارات في منطقة توتر سياسي، فإن التوجه هو للحفاظ على نسبة مرتفعة من المواطنين، ما سيكون له أثر إيجابي في تعزيز دور الحكومية الحالية، خصوصًا أن القرار السياسي لا يزال في يد السكان الأصليين. ويمكن أن يتم رفع نسبة المواطنين بتجنيس عدد من الكفاءات العربية، بالإضافة للقاطنين في الدولة من أصحاب الاستثمارات الكبيرة، على أن يشترط فيهم إتقان اللغة العربية. ولا شك في أن

السعي إلى خفض عدد السكان من ثمانية ملايين إلى أربعة أو خمسة سيساهم في رفع نسبة المواطنين، كما أن تجنيس أعداد مساندة ضمن شروط سيعزز الهوية الوطنية والانتماء.

ج- تعزيز النمو الاقتصادي بالتركيز على الأنشطة ذات المردود الاقتصادي المرتفع:

أن النمو الاقتصادي الذي شهدته دولة الإمارات يمكن أن يتأثر بتخفيض عدد العمال بالاعتماد على أساليب إنتاج كثيفة المعرفة عن طريق الاستفادة من التطورات الحديثة والتركيز على الأنشطة الاقتصادية ذات القيمة المضافة العالية، مثل صناعة البتروكيماويات وصناعة الأدوية. وغني عن الذكر أن التطورات التكنولوجية أحدثت نقلة كبيرة في أساليب الإنتاج، وأدى اعتماد هذه الأساليب المتطورة إلى رفع إنتاجية العامل والاستغناء عن مهن ذوي المهارات المتدنية والمستويات التعليمية المنخفضة.

ثانيًا: سياسات ووسائل تحقيق الهدف الثاني «تفعيل دور المواطنين»

تتصف العمالة المواطنة في دولة الإمارات، أسوة بالدول النامية، بظاهرتين متلازمتين، هما وجود فائض من العمالة يتخذ شكل بطالة مقنعة في الدوائر الحكومية خصوصًا بين القوى المتدنية المهارة، ووجود عجز في قوى العمل ذات المهارات الفنية العالية. ومن هنا فإن السعي إلى تفعيل دور المواطنين يكون عن طريق التعليم والتدريب لتوفير المهارات اللازمة من أجل التنمية، والسعي إلى القضاء على البطالة المقنعة والظاهرة بين المواطنين. ويتطلب هذا الأمر دراسة تفصيلية لاحتمالات النمو الاقتصادي في المستقبل، والتعرف على احتمالات التطور التكنولوجي والزيادة في الإنتاجية، وتقدير الاحتياجات المستقبلية من قوة العمل موزعة طبقًا للمهن والمهارات في كل قطاع من القطاعات الاقتصادية. إن هذه الدراسة للطلب المحتمل هي التي تصبح الأساس لتحديد خطط التعليم والتدريب في المؤسسات التعليمية العامة والخاصة في الدولة.

ثالثًا: سياسات ووسائل تحقيق الهدف الثالث «رفع كفاءة عنصر العمل»

أ - أن تخطيط القوى العاملة هو الأسلوب الأمثل لرفع كفاءة عنصر العمل. ولضمان نجاح تخطيط القوى العاملة لا بد من ثلاث عمليات رئيسية[1]:

(1) عبدالرزاق فارس، ص 217 - 218.

أولًا، تقدير القوى العاملة الحالية والمستهدفة والإحاطة بطبيعة الأوضاع الحالية للموارد البشرية والتحري عن مواضع الخلل.

ثانيًا، تقدير احتياجات المجتمع من القوى العاملة حسب المهن والمؤهلات التعليمية، أي وضع تقدير للاستخدامات المتوقعة لقوة العمل في مراحل التنمية المتتالية. وتمثل هذه المرحلة مرحلة التنبؤ بالموازنة التقديرية لقوة العمل النوعية على مستوى النشاط الاقتصادي ومستوى المهن والتخصصات في خطة التنمية، في ضوء المعدلات المستهدفة لتنمية القطاعات المختلفة للاقتصاد القومي.

ثالثًا، المواءمة بين القوى العاملة، أي موازنة الاستخدامات والموارد، والتي تكشف عن الفائض أو العجز المتوقع في مهنة من المهن أو اختصاص من الاختصاصات. وفي ضوء هذه الموازنة يتم وضع خطة تدبير العجز أو تطوير الفائض حتى تتحقق الموازنة بين العرض والطلب، مما يكفل أفضل استخدام للموارد المتاحة من قوة العمل.

ولا شك في أن سوء تخطيط القوى العاملة، أو عدم تخطيطها، يؤدي إلى الإضرار بعملية التنمية، فيحدث اختلال بين قوة العمل واحتياجاتها في قطاعات الاقتصاد القومي، بحيث نجد فائضًا في بعض القطاعات ونقصًا في قطاعات أخرى، والنتيجة هي تعثر خطة التنمية.

ب- مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة في أساليب الإنتاج.

ج- استقطاب الكفاءات والخبرات الأجنبية، إذ تشير الإحصائيات إلى أن النسبة الأكبر من العمالة الوافدة في الإمارات متدنية المهارات، ويقل تحصيلها الدراسي عن المستوى الثانوي والجامعي، ومعظم هؤلاء يعملون في قطاع الإنشاءات. وطبقًا لدراسة أعدّها مجلس دبي الاقتصادي، فإن كثيرين من ذوي الكفاءات غادروا الإمارات إلى دول أخرى بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة. وأوصت الدراسة بضرورة وضع استراتيجية قصيرة ومتوسطة المدى وأخرى طويلة المدى لجذب الكفاءات.

وتقوم **الاستراتيجية القصيرة والمتوسطة المدى** على:

• اتباع سياسات هجرة عمالية تشجع على دخول العمالة الماهرة ذات التحصيل الدراسي العالي والخبرة، لا سيما في المجالات التي تكون في حاجة ماسة إلى مثل تلك المهارات.

• أن يقوم ارباب الأعمال بإعداد برامج تدريبية للعمال من أجل الارتقاء بمستوى مهاراتهم.

• تأهيل الطلبة للانخراط في سوق العمل في وقت مبكر حتى قبل التحاقهم بالجامعات والتعليم العالي.

• توفير نظام معلومات لسوق العمل يربط احتياجات مختلف القطاعات بالنظام التعليمي.

• استخدام تحليل التكلفة/ المنفعة عند تطبيق التشريعات المتعلقة بالهجرة العمالية لتفادي ادخال العمالة الوافدة التي لا تحقق قيمة مضافة للاقتصاد المحلي.

أما الاستراتيجية على المدى الطويل فتقوم على:

• زيادة الاستثمارات الخاصة والعامة في تطوير نوعية التعليم العالي في الدولة.

• اتباع السياسات التي تساهم في الانتقال من القطاعات الكثيفة العمل إلى القطاعات الكثيفة رأس المال بالقدر الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والتنافسية والاعتماد على الكفاءات والمهارات العالية.

• تعزيز عمل المرأة في سوق العمل.

وفي الختام، نود التشديد على أن دولة الإمارات تمثل نموذجًا فريدًا في التركيز على النشاط العقاري ووضع الأطر القانونية لتشجيعه، رغم نتائجه السلبية على التركيبة السكانية. ويكمن الحل في تغيير السياسة الاستثمارية والتحول إلى مجتمع المعرفة والتركيز على مجالات استثمارية أخرى تضمن نموًا اقتصاديًا مستدامًا، مثل صناعة الطائرات والصناعات البتروكيماوية التي ركزت عليها إمارة أبو ظبي، وهو ما يعتبر المسار الأفضل لبقية إمارات الدولة للخروج من هذه الأزمة والعمل على تلافيها.

التعقيبات

1. رئيسة الجلسة (بهية الجشي):

مما يلفت النظر أن الدكتورة شيخة غطّت في ورقتها ما أثاره بعض الإخوة عن غياب الجانب الاجتماعي في الأوراق، كما ركّزت على التداعيات المجتمعية لتطور المسألة السكانية في دولة الإمـارات، وتطرقت إلى جانب مهم جدًا وهو التشريعات، وبينت أن هذه التشريعات موجودة فعلًا، لكن الالتزام بتطبيقها غائب.

2. عبدالله النيباري:

أولًا: بالطبع، معالم المشكلة في الإمارات هي تكرار لمعالم المشكلة في دول الخليج الأخرى. لكن وضع الإمارات مخيف لأنه مؤشر إلى ما يمكن أن تؤول إليه دول الخليج الأخرى الصغيرة، وخصوصًا قطر والكويت، وربما البحرين. بالطبع هناك عوامل عدة تكمن خلف هذه المشكلة كالوضع السياسي، والإرادة السياسية وغياب التخطيط. ولكن أود أن ألفت الانتباه إلى أن المشكلة في الإمارات بنيوية structural. ولا أعتقد أن الحلول المطروحة جزئيًا مجدية، كتخطيط القوى العاملة وتحديد المهاجرين وتشجيع المواطنين، وتحفيز القطاع الخاص وغيرها... عندما تصل نسبة المواطنين إلى أقل من 10 ٪ من عدد السكان، فإن مثل هذه الخطوات قد تصحح الوضع نظريًا، ولكن عمليًا الأمر غير ممكن، ويجب أن نعترف بذلك. وإذا سارت دول الخليج الأخرى على المنوال نفسه، وبعيدًا عن نظرية المؤامرة، يمكن القول إن هوية المنطقة انتهت، ولا يمكن العودة إلى ما كانت عليه في 1975، رغم أن الوضع آنذاك لم يكن مثاليًا أيضًا. وبالتالي أرى ضرورة طرح حلول غير ترشيد أو تهذيب سياسات استخدام القوى العاملة التي لا تكفي. آثار الخلل السكاني وخيمة جدًا، وأحد آثارها تهميش القوى العاملة الوطنية. هذا ينطبق على كل الدول. في

السعودية، مثلًا، تتراوح معدلات بطالة بين 8 و12 في المئة، وتصل إلى نسب أعلى في الدول الأخرى رغم صغر حجم السكان فيها.

ذكر الأستاذ أحمد أبا الحصى بأن الإمارات تحتاج إلى عملية إنقاذ. عملية الإنقاذ قد تكون بمزيد من التعاون الذي قد يصل إلى الاندماج أو الوحدة أو ما إلى ذلك. بمعنى أن على الإمارات أن تلتحق بحجم أكبر. قد يكون هذا الأمر غير مرغوب سياسيًا ولا شعبيًا، ولكن لا أرى حلولًا أخرى. يجب التفكير في مخزون القوى العاملة التي تنسجم مع النسيج الاجتماعي للمنطقة. على سبيل المثال، يجب النظر في موضوع انضمام اليمن إلى مجلس التعاون. قد لا يكون هذا كافيًا، لكنه بالطبع أفضل من حلول التقييد والترشيد التي ناقشها.

3. عامر التميمي:

أشارت الدكتورة شيخة في مداخلتها إلى أن هناك عدم ثقة في البيانات والإحصائيات في دولة الإمارات. وذكرت، في الوقت نفسه، أن عدد سكان الإمارات وصل إلى 8 ملايين شخص. إذا كان هذا الرقم صحيحًا، فإن هذا مؤشر على وضع غير قابل للإصلاح. وهذا نتيجة للسياسات غير العقلانية في التنمية. لا أعرف ما إذا كان العلاج، كما يقول بعض المختصين الاجتماعيين، ممكنًا عن طريق الهندسة الاجتماعية بحيث تفرض سياسات لتخفيض عدد السكان. هل هذا قابل للتحقق؟ أشك في ذلك. طموح الإمارات اليوم أن يصل عدد المواطنين إلى 25 ٪ من السكان. هذا طموح متواضع جدًا. إذا كنا في الكويت نطمح أن نصل بنسبة المواطنين إلى 40 ٪ من إجمالي السكان، فهذا يعني أن هناك مشكلة أساسية في الإمارات. وفي ما يتعلق بموضوع التملك العقاري، هناك بعض التساؤلات: هل هناك إقبال على الوحدات السكنية؟ ومن يستثمر في مثل هذه الوحدات؟ ولماذا؟.

4. أحمد سيف بالحصا

بدأ استقطاب الإمارات للعمالة مع تكوين الاتحاد وارتفاع أسعار النفط بعد عام 1973، بهدف المساعدة في تحقيق برامج التنمية، وليس في هذا ما يعيب، لأن شعوبًا كثيرة سبقتنا في هذا الطريق. لكن المشكلة هي أن نستمر، بعد أربعين عامًا، على المنوال نفسه. هذا

الأمر يحتاج إلى وقفة حازمة، لأن الأوضاع، بمرور الوقت، تزداد سوءًا. إذ أننا بتنا أمام جيل ثالث من المهاجرين، وهذا ما يجعل إنهاء هذه المشكلة أكثر صعوبة. قبل سنوات طُرح اقتراح للحدّ من هذه الظاهرة، مفاده أن على كل وافد إلى أي من دول الخليج، في حال أقام فيها ست سنوات متتالية، أن يغادرها ويتقدّم للحصول على تأشيرة جديدة لدخولها. ولكن، للأسف، هذه المحاولة لم تر النور.

5. عبدالنبي العكري:

لديّ أسئلة للأستاذة شيخة. ما هي محصلة التباينات في سياسة الإمارات المختلفة التي تشكّل الدولة تجاه استقدام العمالة والإقامة؟ ألا يخلق ذلك ثغرات في دولة يفترض أن تكون لها سياسة واحدة؟. وهل يمكن فعلًا حل مشكلة أي بلد عربي أو خليجي في غياب استراتيجية وطنية؟

وفي ما يتعلق بحقوق العمالة الأجنبية المهاجرة، اللافت أن أيًا من الدول الخليجية لم توقع على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق العمالة الأجنبية. وفي السنوات الأخيرة بدأت التقارير تتواتر حول الاضطهاد الذي يتعرض له هؤلاء في بلداننا وانتهاك حقوقهم ما يسيء إلى سمعتنا دوليًا.

6. محمد ديتو:

لديّ ملاحظة على ما أشارت إليه الدكتورة حول التجربة الكندية أو التجارب الأخرى. كل دول العالم تصدر تصاريح عمل أو تعتمد نظامًا لإدارة شؤون العمالة الوافدة. أما في بلداننا، فإن العلاقة تكون بين الدولة وصاحب العمل، فيما تنعدم العلاقة المباشرة بين الدولة والعامل المهاجر. الدولة هنا تفوّض هذه المسؤولية إلى صاحب العمل، وأداة التفويض هي رخصة العمل، ما يمنحه قوة مضاعفة يمكنه، لاحقًا، أن يستفيد عبرها من العامل الوافد ويولد أنماطًا أخرى من الاستفادة أو التوظيف غير المنتج، ويشجع تجارة التأشيرات. في كندا أو بريطانيا، مثلًا، لا تسمح الأنظمة المعتمدة بوجود مثل هذه التجارة. لذا يجب ألا نغفل أن المسؤولية تقع أساسًا على جهاز الدولة.

7. مصطفى الزرعوني:

ينبغي عدم إغفال العامل الاقتصادي. لنأخذ إمارة دبي مثلًا. مردود النفط القليل لدى دبي دفعها إلى تنويع قطاعاتها الاقتصادية والاعتماد أساسًا على التطوير العقاري الذي يتطلّب عمالة ضخمة، وكذلك على القطاع السياحي والمناطق الحرة التي تستقطب الشركات الخارجية. وبالنظر إلى بعض الإحصائيات حول ما حققته دبي من خلال تنويع إيراداتها، نجد أن العائدات النفطية بلغت عام 2010 نحو 5 ٪، وارتفعت عام 2012 إلى نحو 12 ٪، بعد افتتاح حقل الجليلة النفطي. فيما وصلت رسوم الخدمات الحكومية إلى 18 مليار درهم عام 2011، وإلى 20 مليارًا عام 2012، آي ما يمثل 62 ٪ من الإيرادات الإجمالية الحكومية. وتمثل الإيرادات الضريبية 23 ٪ من إجمالي هذه الإيرادات، وتشمل الجمارك وضرائب البنوك الأجنبية، علمًا أن ميزانية حكومة دبي للعام 2012 بلغت نحو 32 مليار درهم.

إذًا، حكومة دبي استفادت كثيرًا من استقطاب العمالة الوافدة والشركات الضخمة التي وفرت لها مردودًا كبيرًا فاق المردود النفطي بكثير. وإذا تطرقنا إلى الجانب العملي، نجد أن تكلفة جلب العامل تصل إلى نحو 9 آلاف درهم، فيما الرسوم السنوية على كل غرفة سكن للعمال تبلغ ألف درهم سنويًا، هذا عدا رسوم تجديد الإقامات كل عامين والرسوم الأخرى، إضافة إلى الأرباح الضريبية الضخمة التي تجنيها الحكومة من عمل الشركات الضخمة في الاستيراد والتصدير والتي تفوق الإيرادات النفطية.

الحكومات تنظر دائمًا إلى الجانب الاقتصادي. تجربة دبي رائدة، وقد تبعتها إمارات أخرى مثل عجمان ورأس الخيمة والشارقة، إضافة إلى بعض الدول الخليجية. لكن هؤلاء جميعًا لم يستفيدوا من الإخطاء التي وقعت فيها دبي وتمكنت من حل العديد منها. في ما يتعلق بتأثر التركيبة السكانية، قامت دبي بمحاولات عدة لحل هذه المشكلة، وخصوصًا في ما يتعلق بالثقافة والهوية الوطنية، من خلال برامج عدة، ومنها برنامج «وطني» والهوية الوطنية ودعم اللغة العربية. إحصائيات مركز دبي للإحصاء عام 2010 أظهرت أن عدد السكان النشطين في دبي خلال النهار يزيد على مليون ونصف المليون نسمة، ما يشير إلى أن كثيرين من العاملين فيها يقطنون خارجها، وما يجعل دبي تواصل مشاريعها العقارية

لاستيعاب هذه الإعداد. السؤال: كيف سيتكيف سكان الامارة مع هذه الأعداد الهائلة، وإلى أي مدى ستنجح البرامج التي تقوم بها الحكومة لتثبيت الهوية الإماراتية؟ والأهم: هل يمكن أي حكومة أن تستغني عن مردود اقتصادي ضخم يساهم في استدامتها الاقتصادية، حتى ولو وصلت نسبة مواطنيها في التركيبة السكانية إلى أرقام لا تحمد عقباها؟

8. ريما الصبان:

أشارت الأخت شيخة إلى موضوع الهجرة وعلاقتها بالتركيبة السكانية، وذكرت نموذجي ألمانيا وكندا. ألمانيا استخدمت مفهوم العمالة الزائرة بعقود، أو ما عرف بالعمالة الزائرة «Guest-workers»، بمعنى أن العامل زائر مرحّب به شرط أن يغادر (Be my guest but then you leave). رغم ذلك، لا تزال ألمانيا منذ نصف قرن تعاني من تلك الإشكالية في العمالة الزائرة وتحاول حلّها. أما نموذج كندا الذي ذكرته كنموذج إيجابي، فهو كذلك لأن كندا تستخدم أسلوب الدمج والتوطين داخل المجتمع، وهذا نوع من التلميح إلى أهمية التوطين.

النقطة الثانية تتعلق بتراجع نسبة الخصوبة في الإمارات، خصوصًا بعد سياسات تشجيع المرأة على التعلم والمشاركة في سوق العمل. وقد أشارت دراسات عن مؤسسة المرأة في دبي صدرت حديثًا إلى تراجع نسبة الخصوبة لدى المواطنات إلى 1.7، أي أن نسبة تراجع أعداد المواطنين في تناقص حقيقي مقارنة بغير المواطنين، وليس فقط نسبيًا. إذا نظرنا إلى هذا الأمر من خلال أطروحة تراجع نسبة المواطنين في مجتمع الإمارات إلى صفر في المائة بحلول عام 2025، كما ذكر الاخ عبد الخالق سابقًا، فهذا يعني أن المجتمع الإماراتي في تراجع حقيقي وسط هذا النمو لغير المواطنين. فهل بدأت نقطة النهاية؟ أم أن مجتمعات الخليج قادرة على صناعة المستحيل قبل فوات الأوان؟

9. عبدالخالق عبدالله:

دولة الإمارات وقعت في مجموعة من الإخطاء، وأعتقد أن بقية دول الخليج، للأسف، كررت هذه الأخطاء. في الوقت نفسه، في الإمارات، أيضًا، أمور فريدة لا يمكن دول الخليج أن تكررها خصوصًا في الحقل التنموي والسكاني. ليس هناك اقتصاد واحد في

الإمارات، وإنما سبع اقتصاديات. كل إمارة لها اقتصاد مختلف ومستقل. وهناك منافسة شديدة وغير طبيعية بين دبي وأبو ظبي، وكذلك بين بقية الإمارات في ما بينها. وهذا ما يجعل اتخاذ القرار السليم صعبًا على مستوى الدولة ككل. كان مهمًا جدًا لفت النظر إلى أن القرار الاتحادي ضعيف جدًا، وهذا من الخصوصيات في دولة الإمارات.

هناك أمر آخر في ما يتعلق بعدد سكان الإمارات. مواطنو الدولة اليوم يعدّون مليون نسمة تقريبًا. الإمارات أول دولة خليجية، وربما أكثر دولة خليجية، قامت بالتجنيس. 45٪ من المواطنين مجنسون، وما من دولة خليجية قامت بمثل هذا التجنيس. سمعنا دعوات إلى التجنيس. ولكن ما هو كمّ التجنيس المطلوب لكي نعادل الملايين الثمانية الذين يقيمون بيننا؟ مثال الإمارات يشير إلى أن التجنيس لا يفيد.

الأمر الأخير هو نموذج دبي. دبي مبهرة. ونهجها في النمو الإعماري والسياحي، وتنويع مصادر الدخل إلى جانب النفط، فرض نفسه وأصبح هو السائد في بقية الإمارات، كأبو ظبي، وفي بقية دول الخليج كقطر. كلهم يريدون محاكاة نموذج دبي. ما أريد قوله إن تأثير دبي خلال السنوات العشرين الماضية هو الأكبر في ما يتعلق بالتوجه العمراني والتنموي والسياحي، وبالتالي لا يمكن الحديث عن الخلل السكاني في كل دول الخليج بمعزل عن تجربة دبي وتأثيرها على تفكيرنا.

10. راشد الجميري:

لديّ نقطتان تعليقًا على ورقة الدكتورة شيخة. الأولى هي أن الإمارات أنشأت المجلس الاتحادي للتركيبة السكانية عام 2011 ولديها نحو 20 مبادرة لمواجهة الخلل السكاني، ولا أعرف ما إذا كانت هناك تجربة مماثلة في دول الخليج الأخرى. ولكن هناك محاولات، كالمجلس الاتحادي للتركيبة السكانية.

النقطة الثانية هي مراكز الإحصاء. في الإمارات ثلاثة مراكز، المركز الوطني للإحصاء ومركز دبي للإحصاء، ومركز أبو ظبي للإحصاء. لا أعتقد أن هذه المراكز تفتقر إلى الإحصاءات، وكان ينبغي على الدكتورة شيخة بذل القليل من الجهد في هذا الشأن للحصول على إحصاءات حديثة. إذ أن الإحصاءات في الدراسة تعود إلى عام 2005 فيما نحن في 2013.

11. عبدالرزاق الفارس:

باختصار شديد، أعتقد أن هناك مغالطة كبيرة في مسألة الإحصاءات في الإمارات. لا أعتقد أن الأرقام التي يجري تداولها حاليًا سليمة. وللأسف، فإن الحكومة تلعب دور الغموض الخلاق. فعندما جاءت الإحصائيات على غير هواها بدأت تمتنع عن نشرها. أعتقد أن عدد السكان في الإمارات أقل بكثير مما يجري تداوله، ولو كان العدد وصل إلى 7 أو 8 ملايين، لا أشك للحظة في أن الحكومة كانت ستعلن هذه الأرقام لأننا، مع الأسف، بتنا نفتخر بأن لدينا عددًا كبيرًا من السكان، حتى ولو كانوا غير مواطنين.

المواطنون يعدّون بين 900 و950 ألفًا. العامل الأجنبي إما أن يسجل في وزارة العمل إذا كان يعمل في القطاع الخاص، أو في الهجرة إذا كان عمالة خاصة في المنازل أو في الحكومة المحلية أو الاتحادية أو في المصارف. في وزارة العمل الرقم كان بحدود مليونين إلى مليونين ونصف مليون. هذا رقم معروف. كانت الذروة عام 2008، في مرحلة العمران، عندما وصل الرقم إلى أربعة ملايين. عندما استحدثت الإمارات نظام الهوية الذي يشمل كل السكان، مواطنين وأجانب، فوجئوا بأن الرقم لم يزد على ثلاثة إلى ثلاثة ملايين ونصف مليون أجنبي، ونحو مليون مواطن. أعتقد أن العدد الإجمالي لا يتعدى الملايين الخمسة.

12. فاطمة الشامسي:

أشكر الدكتورة شيخة على هذه الورقة القيمة، رغم الكم المتواضع من البيانات التي بين يديها وهو المأزق الذي يعاني منه الباحثون. وقد أشار الدكتور عبد الرزاق إلى تناقض البيانات الإحصائية. الورقة حمّلت التراخي في تنفيذ التشريعات مسؤولية الخلل الموجود. أعتقد أن السبب هو التعارض بين المؤسسات الاتحادية والحكومات المحلية، لأن الحكومات المحلية تعتبر الوضع الحالي مصدرًا للدخل، وهذا ما يؤدي أيضًا إلى ازدواجية المشاريع. أشارت الدكتورة شيخة إلى أن النشاط العقاري هو المسبب الرئيس لهذا الخلل، وأنا أعتقد أنه يلعب دورًا مزدوجًا. بالنسبة إلى العمالة أعتقد بأن تأثيرها أسهل من التملك الحر، لأن العمالة كما نعرف عقود مؤقتة تنتهي مع انتهاء المشاريع، فيما التملك الحر هو الإشكالية التي يجب الانتباه إليها.

نقطة أخيرة: الدكتورة ريم قالت إن نسبة الخصوبة أو معدل الخصوبة في الإمارات 1.7 ٪. أعتقد هذه النسبة تشمل كل النساء في الإمارات وليس النساء الإماراتيات فقط.7.

13. شيخة الشامسي:

في ما يخص الإحصائيات، كما تفضل الأخ الزرعوني أو الجميري، بالطبع هناك مراكز كمركز دبي للإحصاء وغيره. ومن يقرأ الورقة يلاحظ الإشادة بمركز دبي للإحصاء ونشر دبي للإحصاءات مقارنة بالإمارات الأخرى. ولكن إذا نظرنا إلى الشارقة، مثلاً، نجد غيابًا كليًا لمثل هذه المراكز. مركز دبي للإحصاء هو الأفضل، يليه مركز أبو ظبي للإحصاء. المركز الوطني للإحصاء كان يعدّ مشروع مسح سكاني كل خمس سنوات، وفي 2005 أجرى آخر إحصاء سكاني. أما في 2010 فأجرى نوعًا من التقدير بالتعاون مع جهات عدة.

عندما أُعلن رقم الثمانية ملايين احتجّت الدولة على ذلك، وقد تواصلت مع مجلس التركيبة السكانية الذي أكّد أن في أرقام مجلس الإحصاء نوعًا من الصحة. لذلك لا اعتقد بأن العدد يقل عن سبعة أو ثمانية ملايين، بدليل أن مجلس التركيبة السكانية نفسه كان يؤكد على الرقم الذي أعلنه مجلس الإحصاء.

في 2010 لم يُمنح المجلس فرصة إجراء الإحصاء السكاني الدوري، لذلك أصدر تقديرات مبنية على التواصل مع وزارات الخارجية والعمل والهجرة. وبناء عليه أعلن رقم ثمانية ملايين.

في ما يخص التنافس بين الإمارات الذي أشار إليه الدكتور عبد الخالق، أعتقد أبو ظبي ألغت كثيرًا من المشاريع على أثر الأزمة الاقتصادية، وهذا يحسب لها. صحيح أن هناك تركيزًا على الاستثمار العقاري في العقد الأخير، ولكن إذا قارناه بالإمارات الأخرى فهو متوازن نوعًا ما.

وحتى التوازن في نسبة المواطنين من عدد السكان أفضل من الإمارات الأخرى. تجنيس العرب الذي اعتمدته أبو ظبي كان أيضًا أمرًا إيجابيًا لأن لا بد لحل هذه المشكلة من التوجه إلى تجنيس الفئات العربية الموجودة.

في ما يتعلق بربط العلاقة بين المهاجر والدولة مباشرة، بالتأكيد هذا الأمر أفضل بكثير من تركه للمواطن لأن كثيرًا من الخلل يأتي من المواطن.

الفصل السادس:

الخلل السكاني والسياسات المطلوبة لمواجهته:
حالة المملكة العربية السعودية

عبدالله حسين الخليفة

الخلل السكاني والسياسات المطلوبة لمواجهته: حالة المملكة العربية السعودية

عبدالله حسين الخليفة

1. مقدمة:

تحاول هذه الورقة دراسة وتحليل الخلل السكاني والسياسات والآليات الراهنة والمطلوبة لمواجهته في المملكة العربية السعودية، وذلك عبر الاعتماد على ما توفر من دراسات محلية وإقليمية ودولية ذات صلة، وما تيسر الاطلاع عليه من البيانات والمعلومات المتعلقة بمحاور الموضوع وأبعاده. وترصد الورقة وضع الظاهرة على مستوى دول مجلس التعاون الست، اعتمادًا على جملة من المؤشرات التي تواترت الجهود العلمية في هذا المجال على أهميتها واستخدامها لتشخيص مظاهر الخلل السكاني في دول المنطقة وأوجهه، وذلك بهدف تحديد خصوصية المملكة العربية السعودية في مسألة الخلل السكاني مقارنة مع بقية شقيقاتها من دول المجلس. وقد أسفرت هذه المقاربة عن أن الخلل السكاني في المملكة العربية السعودية - كما هو الحال في سلطنة عمان - يكاد ينحصر في الاختلال في سوق العمل ممثلًا في ارتفاع معدلات البطالة في أوساط اليد العاملة الوطنية خصوصًا لدى الإناث، حيث بدا القطاع الخاص متقاعسًا عن استيعاب القوى العاملة الوطنية ضمن المنخرطين للعمل فيه. أما بقية مؤشرات الخلل، فقد أظهرت أن المملكة أقل معاناة، مقارنة بشقيقاتها الخليجية. وفي ضوء ذلك، تركز الجهد على تحليل ظاهرة البطالة، وعلى مناقشة البرامج بمختلف أنواعها التي وضعت للتصدي لها، ومن ثم على تقييم تلك البرامج والسياسات التي ظهرت في هذا السياق، لتنتهي الورقة إلى جملة من التصورات والرؤى المؤمل مساهمتها في مواجهة مشكلة الخلل السكاني الناجم عن الاختلال في سوق العمل.

وفيما يلي نتناول عناصر الموضوع بالمناقشة والتحليل:

2. مفهوم ومؤشرات الخلل السكاني:

يعرف مفهوم الخلل السكاني بأنه «التركيب غير المتوازن بين الأحجام السكانية المواطنة، وأحجام السكان غير المواطنة» (الشافعي، 1993). وتشير عدد من الدراسات الديمغرافية إلى عدد من الملامح والصور للخلل السكاني، والناجمة عن الخلل الأساسي الخاص بتفوق حجم الوافدين على المواطنين بها في ذلك المعدل النوعي للسكان (نسبة الرجال إلى الإناث sex ratio)، والتوزيع العمري (حجم الفئات الشابة غير المواطنة)، وقوة العمل (نسبة المواطنين إلى قوة العمل)، ومعدلات البطالة (الشافعي، 1993، الخريف، 2012).

ومن المعلوم أن مسألة الخلل السكاني في دول مجلس التعاون حظيت باهتمام خاص من لدن عدد من الباحثين في هذه الدول. وحددت هذه الدراسات عددًا من المؤشرات التي تبرز الخلل السكاني في تلك الدول (أنظر: الخريف، 2012). وباختصار يمكن تحديد تلك المؤشرات في الآتي:

1. توزيع السكان حسب الجنسية (مواطنون/ غير مواطنين)؛ حيث يظهر الخلل في استحواذ غير المواطنين على نسبة جوهرية من إجمالي السكان.
2. التركيب العمري (Age Structure)؛ حيث يظهر الخلل في انبعاج الهرم السكاني لصالح بعض الفئات العمرية على حساب الفئات العمرية الأخرى.
3. التركيب النوعي (Sex Ratio)؛ حيث يبدو الخلل السكاني في الزيادة الكبيرة للسكان الذكور على حساب السكان الإناث، نتيجة للعمالة الوافدة، انعكاسًا لكون ظاهرة الهجرة عمومًا، والهجرة الخارجية على وجه الخصوص، غالبًا ما تكون انتقائية لصالح الذكور.
4. توزيع قوة العمل حسب الجنسية (مواطنون/ غير مواطنين)؛ إذ يبدو الخلل السكاني في استحواذ غير المواطنين على نسبة كبيرة من قوة العمل تفوق نسبة المواطنين من إجمالي السكان.

5. ارتفاع معدلات البطالة لدى المواطنين مقارنة بغير المواطنين، ويبدو ذلك بشكل واضح في ارتفاع نسبة البطالة بين الشرائح الشبابية من المواطنين ذكورًا وإناثًا[1].

وفي ما يلي نستعرض بشكل موجز وضع الخلل السكاني في المملكة العربية السعودية حسب تلك المؤشرات، وبالمقارنة مع سائر دول مجلس التعاون الخليجي.

1.2 المؤشر الأول- التفاوت في توزيع السكان حسب الجنسية:

تناولت العديد من الدراسات الخلل السكاني كما يبدو في توزيع سكان دول مجلس التعاون الخليجي حسب الجنسية، وكل هذه الدراسات تشير إلى ارتفاع نسبة الأجانب إلى المواطنين في هذه الدول. وكما أوضحت دراسة الكواري (2004م:3، 76)، فإن زيادة نسبة الوافدين على المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي سمة أخذت في البروز منذ ستينات القرن الماضي، خصوصًا في الكويت وقطر، ثم الإمارات في السبعينات. وأوضحت أنه في الوقت الذي وصلت فيه نسبة الوافدين في كل من الإمارات وقطر في مطلع الألفية الثالثة إلى أكثر من 80 ٪، فإن عُمان ظلت أقل دول المجلس خللًا في تركيبتها السكانية.

أما بخصوص المملكة العربية السعودية، فتبين من الدراسات أن نسبة الوافدين مقارنة بالمواطنين أقل مما هو عليه الوضع بالنسبة إلى معظم دول مجلس التعاون الخليجي. وأوضح الديحاني (2000) - من خلال إحصائية لعدد السكان والأجانب لعام (1994) - أن السكان الوافدين يمثلون حوالي ربع عدد السكان في المملكة العربية السعودية، أي ما مقداره 4.600 مليون، بنسبة تصل إلى 27 ٪. كما توصلت دراسة اتحاد الغرف الخليجية (2008م:4)، إلى النتيجة نفسها؛ إذ أوضحت أن نسبة الوافدين بلغت 27.1 ٪ في المملكة العربية السعودية. وارتفعت هذه النسبة إلى 28 ٪ عام 2009، حسب دراسة «البطالة قنبلة موقوتة وكيفية إصلاحها»[2] الصادرة عن «الماسة كابيتال ليمتد» في دبي.

(1) اقتصرت الورقة على مناقشة الخلل السكاني في المملكة العربية السعودية وفقًا لتلك المؤشرات الخمسة، على رغم وجود جوانب أخرى للخلل السكاني في المملكة، خصوصًا في ما يتعلق بالخلل في التوزيع الجغرافي للسكان على مناطق المملكة المختلفة والسياسات المرتبطة به. وقد تم تجنب الحديث عن ذلك: كون المنتدى يركز على مناقشة الخلل السكاني الناتج عن العمالة الوافدة.

(2) Al Masah Capital Management Limited (2009), MENA: The Great Job Rush: The 'unemployment' ticking time bomb and how to fix it. Dubai-UAE: Dubai International Financial Centre.

وكما يبدو من هذه الإحصاءات لعام 2009 فإن المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان تتشابهان من حيث نسبة الوافدين البالغة في كل منهما 28 ٪، وبذلك تعتبر الدولتان أقل دول مجلس التعاون الخليجي على الإطلاق من حيث نسبة السكان والوافدين، في حين تصدرت دولة قطر دول المجلس بنسبة للوافدين بلغت 87 ٪، تليها دولة الإمارات بنسبة 81 ٪، فالكويت بنسبة 69 ٪، وأخيرًا البحرين بنسبة 43 ٪.

وفي ضوء ما تقدم، ووفقًا لما أكدته دراسة الخريف (2009)، فإن نسب السكان الوافدين في المملكة العربية السعودية - كما هو الحال في سلطنة عمان - لا ترتفع إلى نسبة مثيرة مقارنة بالوضع في كل من دول الإمارات العربية وقطر والكويت.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن دول مجلس التعاون الخليجي الست هي من بين الدول العشرين التي تحتضن أعلى نسبة من المهاجرين الدوليين حتى عام 2010[1]. ومما لا شك فيه أن هذا الوضع فتح الباب على مصراعيه أمام الكثير من الهيئات الدولية والدول المصدرة للعمالة إلى دول الخليج، على وجه الخصوص، لتوجيه الكثير من الانتقادات المتعلقة بظروف العمل ونظام الكفيل وحقوق العمال، بما فيها التجنس والحقوق السياسية والإنسانية ونحوها. كما أنه من المؤكد أن هذا الوضع شكل ورقة ضغط سياسية على دول المجلس لتكييف أنظمتها القائمة بما يلبي الواقع السكاني الحالي لدول المجلس؛ وهو ما نلاحظه في التعديلات التي بدأ بعضها[2] في اعتمادها كمسألة نظام الكفالة على سبيل المثال، والتي لا يتوقع إطلاقًا أن تتوقف عند هذا الحد.

2.2 المؤشر الثاني- الخلل في التركيب العمري:

ويقصد بالخلل في التركيب العمري (Age Structure) تركز جزء كبير من السكان

(1) أنظر: Mirkin Barry (2010), Population levels, trends and policies in the Arab region: challenges and opportunities, United Nations Development Programme, Regional Bureau for Arab States, Arab Human Development Report, Research Paper Series, P:17.

(2) أنظر:
UN human rights chief notes changes underway in Gulf region, highlights key concerns (http://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=9972&LangID=E)

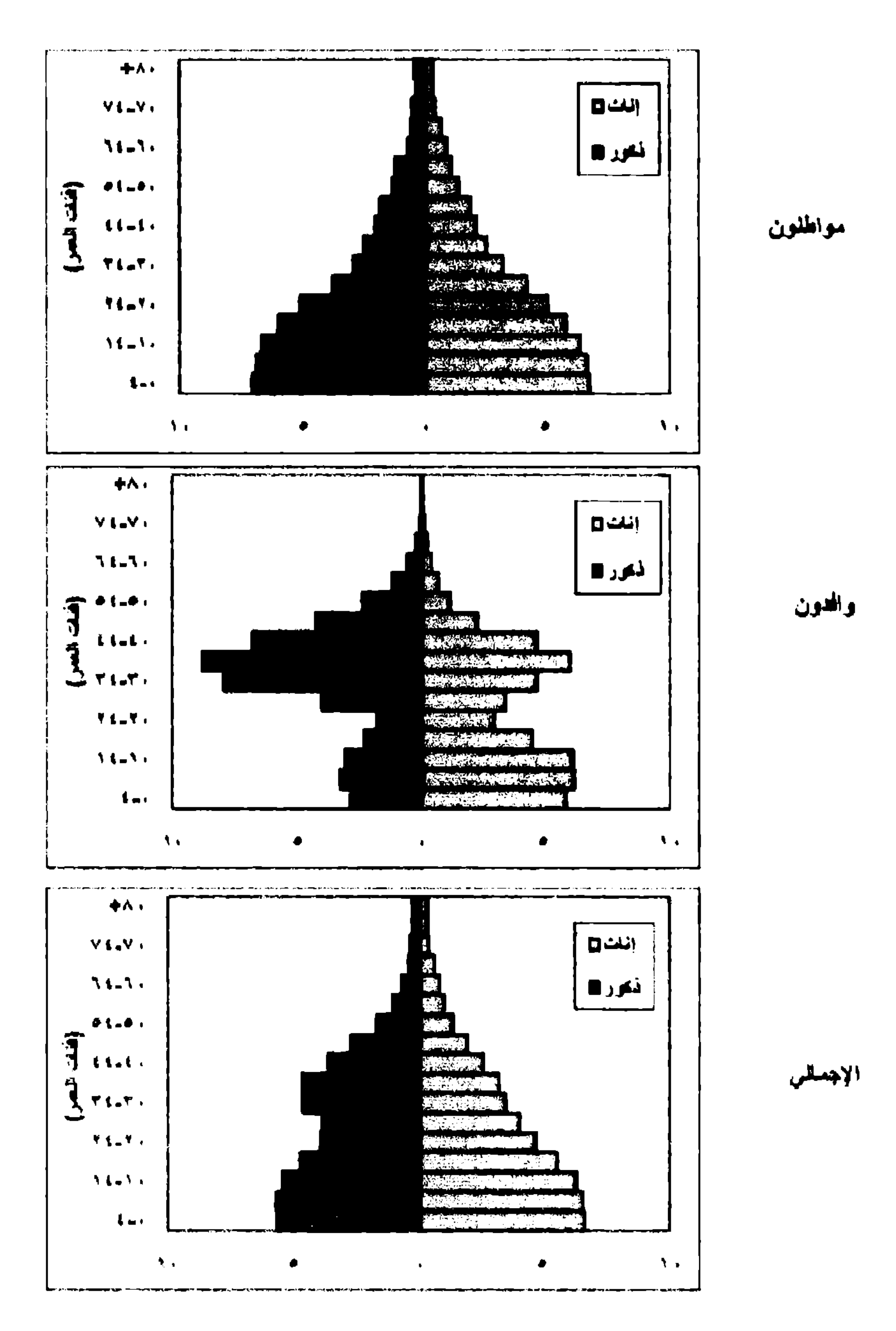
بشكل غير طبيعي في عدد محدد من الفئات العمرية، خصوصًا الفئات الواقعة في سن العمل (20-45)، وهو ما يوصف ديمغرافيًا بالانبعاج في الهرم السكاني Population Pyramid. ومن الدراسات التي تناولت هذا الجانب هنداوي (ب،2008م:2) الذي أشار إلى أنه مع وجود أكثر من 13 مليون وافد في دول مجلس التعاون، فقد حدث خلل في التركيب العمري لهذه المجتمعات؛ حيث يزيد عدد السكان في فئات عمرية معينة، وهي فئات الشباب، عن المعدلات الطبيعية. كما أكد على ذلك الخريف (2009م:16-19) مشيرًا إلى أن وجود أعداد كبيرة من العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون أدى إلى ارتفاع نسبة الشباب الذكور، مما أدى إلى تشوه واضح في التركيب العمري يظهر في هيئة انبعاج في الهرم السكاني. ويزداد هذا التشوه في بعض الدول مثل قطر والإمارات، ويكون أقل بروزًا في بعض الدول مثل عمان والسعودية. كما رصد العثمان (2009:76) في دراسته للهجرة الوافدة إلى مملكة البحرين ما بين تعدادي (1981 و 2001) بعض التغيرات الديمغرافية مثل حدوث حالة عدم توازن في التركيب العمري للسكان المهاجرين بسبب ظاهرة الانتخاب العمري، نتيجة لكون الهجرة الخارجية غالبًا ما تكون انتقائية لصالح الفئات الشبابية ومن هم في سن العمل، مما ترك آثارًا خطيرًة على كثير من أنشطة الحياة الجوهرية.

3.2 المؤشر الثالث- الخلل في التركيب النوعي:

من الجوانب التي لحق بها الخلل في التركيبة السكانية وتعرضت لها العديد من الدراسات الديمغرافية ما يتعلق بالخلل في التركيب النوعي للسكان (Age Structure). فوفقًا لعدة دراسات من بينها دراسة الكواري (2004م:4-5) فقد برزت بسبب وجود العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون ظاهرة الانتخاب النوعي المتمثلة في ارتفاع نسبة النوع (Sex Ratio)، كما تبدو على وجه الخصوص في فئة العمر الوسطي، حيث يزيد عدد الذكور على ثلاثة أمثال عدد الإناث في معظم دول مجلس التعاون. كما تؤكد دراسة هنداوي (ب،2008م:2) أن وجود العمالة الوافدة بأعداد كبيرة نتجت عنها زيادة أعداد الذكور على أعداد الإناث في كل دول المجلس، مما أدى إلى اختلال نسبة النوع. فمتوسط عدد الذكور يزيد على 200 ذكر في مقابل 100 أنثى في كل من دولتي الإمارات وقطر، مما يعني أن الرجال ضعف النساء في هاتين الدولتين، كما أن دولة الكويت ليست بعيدة عن هذا الوضع النادر، وإن كان

بمستوى أقل، ولكن الوضع أقل حدةً في كل من مملكة البحرين وسلطنة عُمان والمملكة العربية السعودية. ورجحت الدراسة أن انخفاض نسبة النوع في السعودية ربما يرجع إلى اعتمادها على نسبة أكبر من العمالة العربية التي تأتي في معظمها مع أسرها مما يقلل من حدة الخلل النوعي فيها، في حين تعتمد بقية دول مجلس التعاون على العمالة الآسيوية التي تتسم بغلبة الذكور العزاب. وفي هذا الصدد يشير تقرير المركز الدبلوماسي للدراسات الاستراتيجية (2008م:15-16) إلى أن معظم العمالة الآسيوية في دول مجلس التعاون من الذكور، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع نسبتهم بين السكان، مما يعني حدوث خلل في التوازن النوعي بين الجنسين. كما تشير دراسة العثمان (2009م:76) عن الهجرة الوافدة إلى مملكة البحرين ما بين تعدادي (1981 و2001) إلى حدوث حالة عدم توازن في التركيب النوعي للسكان المهاجرين؛ كون الهجرة الخارجية عادة ما تكون انتقائية لصالح الذكور. أما دراسة الخريف (2009م:16-19) فتلفت النظر إلى خصوصية بعض دول مجلس التعاون الخليجي في هذه الظاهرة، موضحًا أن بيانات التركيب النوعي لإجمالي السكان في دول مجلس التعاون تشير إلى أن نسب النوع مرتفعة نسبيًّا في دول المجلس، وفي بعض الدول تصل إلى مستويات لم تشهدها أية دولة في العالم، فترتفع نسبة النوع إلى إجمالي السكان في كل من الإمارات وقطر 200 و191 ذكرًا مقابل مائة أنثى، في حين تنخفض نسبيًّا في كل من السعودية وعمان والبحرين. وبالتركيز على نسبة النوع في المملكة العربية السعودية، وكما هو ملاحظ من الهرم السكاني الموضح في الشكل رقم (1)، فإن الفئات العمرية الواقعة بين سني (25-54) سنة بالنسبة للذكور تفوق نظيراتها لدى الإناث، حسب التعداد العام للسكان والمساكن لعام (2004)؛ الأمر الذي يؤكد تأثير السكان غير المواطنين على هذه الفئات التي تتركز فيها قوة العمل، والتي تعكس انتقائية الهجرة الخارجية لصالح الشباب الذكور.

شكل رقم (1): الهرم السكاني حسب النوع والجنسية (2004)



المصدر: وزارة الاقتصاد والتخطيط (2010 - 2014) خطة التنمية التاسعة، ص 178.

4.2 المؤشر الرابع- الخلل في تركيبة قوة العمل:

يتمثل الخلل في تركيبة قوة العمل (Labor Force Structure) في سيطرة غير المواطنين على نسبة كبيرة من قوة العمل تفوق نسبتهم من إجمالي السكان؛ الأمر الذي أدى إلى تدني نسبة المواطنين إلى إجمالي قوة العمل. فكما أكدت دراسة الكواري (2004م:5)، من السمات الديمغرافية التي تتميز بها التركيبة السكانية في دول مجلس التعاون صغر نسبة العمالة المواطنة من إجمالي قوة العمل. كما أشار العيسوي (2005م:1) إلى أن العمالة الوافدة تمثل الجزء الأكبر من قوة العمل الرئيسة، حيث تنتشر في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي إلى درجة تصل فيها إلى أكثر من ثلث قوة العمل في بعض دول المجلس الست كالمملكة العربية السعودية ومملكة البحرين، وإلى أكثر من الثلثين في بعضها الآخر كدولة قطر ودولة الإمارات ودولة الكويت.

ومن الجوانب الديمغرافية التي اهتمت بها الدراسات في إطار الخلل في البيئة السكانية في دول المجلس ما يتعلق بتركز العمالة الوافدة لدول المجلس في جنسيات أو مجموعات ثقافية محددة؛ الأمر الذي يرى فيه المراقبون للشأن العام في تلك الدول تهديدًا للأمن الوطني في دول المجلس، مستشهدين بما حصل تاريخيًا في دول كسنغافورة وغيرها من تغيرات سياسية جذرية نتيجة للهجرة الدولية التي حولت السكان الأصليين في تلك الدول إلى أقليات تابعة. ومن الأمور التي لاحظتها تلك الدراسات غلبة العمالة الوافدة من دول معينة على سوق العمل الخليجي. فعلى رغم تعدد الجنسيات التي تنتمي إليها العمالة الوافدة في دول المجلس إلا أن العمالة الآسيوية، وفقًا للدراسات المتوفرة حول الموضوع، تعد من أكثر الجنسيات تمثيلًا. ومن تلك الدراسات دراسة الديحاني (2000م) التي بينت أن أهم مصادر العمالة في دول مجلس التعاون هي الدول الآسيوية والإفريقية والشرق أوسطية[1]. كما أشارت دراسة الكواري (2004م:5،77) إلى أن الهجرة إلى دول مجلس التعاون تتسم بأنها أجنبية بصفة عامة، وآسيوية بصفة خاصة. ففي دولة قطر، على سبيل المثال، تبين سيطرة الوافدين من الجنسيات الآسيوية ومن شبه القارة الهندية، خصوصًا من الهند، على 40 ٪ من هذه العمالة.

(1) انظر http://www.majlesalommah.net/clt/run.asp?id=797

وتفصل الحديث في هذا الشأن دراسة اتحاد الغرف الخليجية (2008م:6)؛ حيث أوضحت أن العمالة الآسيوية هي المهيمنة على سوق العمل مشكلة بذلك 69.9 ٪، تليها العمالة العربية بنسبة 23.2 ٪. أما على مستوى الدول فإن سلطنة عمان تستقطب من العمالة الآسيوية ما يعادل 92.4 ٪، تليها دولة الإمارات العربية المتحدة (87.1 ٪) ثم البحرين (80.1 ٪)، فالكويت (65.4 ٪)، ثم المملكة العربية السعودية (59.3 ٪) وأخيرًا قطر (45.6 ٪). أما دراسة العثمان (2009م:76) فرصدت اتجاهات التغير في معدلات العمالة الوافدة في دولة البحرين؛ وأوضحت سيطرة الوافدين الآسيويين على إجمالي الوافدين في البحرين حيث شكّلوا 77.2 ٪ و83.4 ٪ و83.9 ٪ في تعدادات 1981 و1991 و2001؛ وهو ما ترتب عليه الانخفاض التدريجي في نصيب العمالة العربية الوافدة في البحرين إلى 12.7 ٪ و12.2 ٪ و11 ٪ من جملة المهاجرين خلال الفترة نفسها.

5.2 المؤشر الخامس- ارتفاع معدلات البطالة لدى المواطنين:

لم يقف الأمر عند سيطرة السكان الوافدين على الحصة الكبرى من سوق العمل في معظم دول مجلس التعاون الخليجي، كما هو واضح من الفقرة السابقة، بل تجاوز الأمر أن شكل الوافدون عاملًا أساسيًا يقف وراء ارتفاع معدلات البطالة في أوساط قوى العمل الوطنية في هذه الدول، خصوصًا الشرائح الشبابية من المواطنين ذكورًا وإناثًا. وتبلغ المشكلة ذروتها في أوساط الشباب الحديثي العهد بالدخول إلى سوق العمل من خريجي الجامعات والمعاهد العليا والعائدين والعائدات من البعثات للخارج والذين يزداد عددهم يومًا بعد آخر لينضموا إلى طوابير البطالة القائمة؛ وهو أمر يحتم التعامل معه بحلول جذرية تتناسب مع حجم المخاطر الأمنية والسياسية التي تنطوي عليها هذه المسألة، في ظل غياب الحلول العملية التي تعمل على سرعة إدماج هذه الشرائح واستيعابها في سوق العمل بما يستثمر طاقاتهم ويكفل حقوقهم كمواطنين ويحول مستقبلًا دون ظهور أية آثار جانبية لهذه المشكلة.

ونظرًا إلى الأهمية البالغة لهذه المسألة، تلاحظ كثرة الدراسات والندوات التي تعرضت لها، مثبتة تجذر البطالة في سوق العمل في غالبية دول المجلس، واتجاهها نحو النمو والزيادة المستمرة عبر الزمن. ومن خلال التمعن في الجدول رقم (1) الذي يحتوي على معدلات البطالة خلال الفترة من نهاية تسعينيات القرن الماضي إلى الوقت الحاضر، في ضوء ما أبرزته

بعض الدراسات التي رصدت البطالة بشكل مقارن على مستوى دول المجلس، يلاحظ أنه حتى نهاية تسعينات القرن الماضي، لم تخل دولة من دول المجلس الست من وجود ظاهرة البطالة، حتى في الدول المتميزة بصغر حجم سكانها من جانب واتساع فرص العمل فيها من جانب آخر، كما هو الحال على سبيل المثال في كل من الكويت والإمارات العربية وقطر.

جدول رقم (1) معدلات البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي في ضوء نتائج بعض الدراسات الخليجية[1]

م	الفترة	الإمارات العربية المتحدة	البحرين	السعودية	عمان	قطر	الكويت
1	1999	1.8	6.3	13.4	17.2	2.3	0.8
2	2003	15	5.5	9.6	15	2.3	3.7
3	2004	3	3.1	6.9	7.1	2.3	5.5
4	2009	6.3	20.7	25.9	19.6	17	23.3
5	2012	14	8	10.5	8	3	6
المتوسط		8.02	8.72	13.26	13.38	5.38	7.86

(1) المصادر:
1. جامعة الدول العربية، الأمانة العامة (2008)، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، الملحق الرقم (2/ 15)، ص:212.
2. العبيد، أحمد بن سليمان، تحديات سوق العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وإمكانات مواجهتها.
3. الخريف، رشود، الخلل السكاني في دول مجلس التعاون الخليجي الحلول والمواجهة، ورقة مقدمة في المؤتمر العربي للسكان والتنمية في الوطن العربي: الواقع والآفاق 18-20 مايو 2009 م الدوحة، قطر.
4. بلغرسة، عبد اللطيف موسى، سوق العمل الخليجي بين تحديات البطالة المحلية وفرص التكامل الإقليمية.
5. مؤسسة الخليج للاستثمار (2012) دول مجلس التعاون: معضلة البطالة الوطنية ولزومية النمو والتوظيف، الكويت: مجلس التعاون الخليجي.

ففي ضوء التقرير الاقتصادي الموحد الصادر عن الأمانة العامة لجامعة الدول العربية - كما هو موضح في الصف الأول من الجدول - بلغت نسبة البطالة في الدول الثلاث 0.8 ٪ و1.8 ٪ و2.3 ٪ على التوالي. أما بقية الدول، فقد سجلت معدلات مرتفعة للبطالة حيث بلغت 6.3 ٪ و13.4 ٪ و17.2 ٪ في كل من مملكة البحرين والمملكة العربية السعودية وسلطنة عمان.

وعمومًا، وعلى رغم إمكانية القول بأن هناك تذبذبًا في معدلات البطالة الواردة في الجدول حسب الدراسات المشار إليها والذي قد يعود إلى مشاكل في الطرق المتبعة فيها لقياس البطالة، وعلى افتراض أن كل دراسة من الدراسات الخمس قد استخدمت طريقة موحدة في قياسها للبطالة في الدول الست الأمر الذي قد يبرر استخدام متوسط الدراسات الخمس كمؤشر عام للبطالة في الدول الست خلال الفترة (1999-2012)، فإنه يمكن القول بارتفاع مستوى البطالة في كل من سلطنة عمان والمملكة العربية السعودية على وجه الخصوص، فيما ينخفض مستواها في دولتي قطر والكويت، في حين يشكل معدل البطالة في كل من دولتي الإمارات العربية المتحدة والبحرين مستوى وسطًا بين معدلات البطالة لدول مجلس التعاون الخليجي.

6.2 خلاصة نتائج مؤشرات الخلل السكاني:

من خلال العرض السابق لوضع دول مجلس التعاون الخليجي حسب مؤشرات الخلل السكاني الخمسة، تبين أن جميع تلك الدول الست تبرز فيها مظاهر الخلل السكاني حسب المؤشرات المستخدمة، وإن كان الأمر يختلف من دولة خليجية إلى أخرى، وحسب مؤشرٍ دون آخر. فقد بدا واضحًا أن بعض الدول الخليجية أكثر معاناة من الخلل السكاني في عددٍ معين من المؤشرات، في حين يبدو الخلل السكاني في بقية الدول حسب مؤشرات محددة أخرى.

جدول رقم (2) ملخص مظاهر الخلل السكاني في دول مجلس التعاون الخليجي

	الفقرة	الإمارات العربية المتحدة	البحرين	السعودية	عمان	قطر	الكويت
1	الخلل في توزيع السكان حسب الجنسية	x	x			x	x
2	الخلل في التركيب العمري	x	x			x	
3	الخلل في التركيب النوعي	x				x	x
4	الخلل في توزيع قوة العمل حسب الجنسية	x				x	x
5	الخلل المتمثل في ارتفاع معدلات البطالة			X	X		
	مجموع المؤشرات المنطبقة على الدولة	4	2	1	1	4	3

ونظرًا إلى الجدول أعلاه، يلاحظ أن دولتي الإمارات العربية المتحدة وقطر متشابهتان من حيث مظاهر الخلل السكاني؛ حيث بدا الخلل السكاني فيهما حسب أربعة مؤشرات هي كل من توزيع السكان حسب الجنسية، التركيب العمري، التركيب النوعي، وتوزيع قوة العمل حسب الجنسية، تليهما دولة الكويت حيث ظهر فيها الخلل السكاني حسب ثلاثة مؤشرات هي توزيع السكان حسب الجنسية، التركيب النوعي، وتوزيع قوة العمل حسب الجنسية، تلتها البحرين بمؤشرين هما الخلل في توزيع السكان حسب الجنسية والخلل في التركيب العمري. أما سلطنة عمان والمملكة العربية السعودية فلم يظهر فيهما الخلل السكاني بشكلٍ حاد إلا في مؤشر واحد متمثلاً في ارتفاع معدلات البطالة بين المواطنين.

في ضوء ذلك، وحيث تركز الورقة على وضع الخلل السكاني في المملكة العربية السعودية، فسيتم إعطاء أولوية خاصة في الفقرات اللاحقة في هذه الورقة لمناقشة مشكلة البطالة في المملكة وسبل احتوائها، من خلال الآتي:

(1) إلقاء الضوء على السياسات السكانية في المملكة، ورصد واقع طبيعة البطالة فيها، بما في ذلك حجمها واتجاهاتها وأسبابها، ومدى الاعتراف الرسمي بوجود مشكلة

البطالة، ورؤية المؤسسات والتشريعات الدولية لهذه المشكلة في المملكة العربية السعودية، ورصد السياسات والآليات الراهنة للحد من تفاقمها.

(2) مواجهة مشكلة البطالة في المملكة عبر مناقشة وتقييم الجهود الراهنة لمكافحتها بمختلف أنواعها، مع طرح جملة من الرؤى والتصورات والتوصيات المؤمل مساهمتها في التصدي لهذه المشكلة.

1. السياسات السكانية في المملكة:

لا بد من الإشارة إلى أنه لا يوجد حتى الآن جهاز مستقل بالمسألة السكانية في المملكة العربية السعودية مسؤول عن وضع السياسات السكانية بمختلف جوانبها وأبعادها وما يتطلبه ذلك من أمور فنية وتقنية. ولذا، فإن المسألة السكانية بقيت موزعة على عدد من المصالح الحكومية المعني كل منها جزئيًا بجانب أو آخر من المسألة السكانية، كجمع ونشر البيانات المتعلقة بالسكان الذي تقوم به مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات الموكل إليها تنفيذ التعداد العام للسكان والمساكن والتقرير الإحصائي السنوي وإجراء عدد من المسوح المتصلة بشؤون الإنفاق والاستهلاك ونحوها، وكالتعامل مع المسائل العمرانية وتوزيع السكان الموكل أمره لوزارة الشؤون البلدية والقروية ووزارة الإسكان، وشؤون استقدام العمالة المسندة لوزارة العمل. وبالتركيز على السياسات التي تعبر عن الرؤية الرسمية للمسألة السكانية، فإنه لا توجد إشارة صريحة إليها إلا في الخطط الخمسية للتنمية التي تقوم بها وزارة الاقتصاد والتخطيط. إذ خصّصت الوزارة في الخطط الخمسية الأخيرة (2001-2005؛ 2006-2010) فقرة من الفقرات التي احتوت عليها الخطة بما يمكن أن نطلق عليه مجازًا سياسات سكانية؛ كونها تناولت الجوانب الأساسية للمسألة السكانية بشكل غير مباشر ومقتضب. ولعل أبرز ما ورد في هذا السياق في خطة التنمية التاسعة (الفصل الحادي عشر) مما له علاقة بموضوع الدراسة، ما يلي:

(1) تشجيع سلوك الإنجاب الآمن وتكثيف التوسع في خدمات الأمومة والطفولة، من خلال برامج التثقيف والتوعية الصحية بالوسائل المباعدة بين الولادات، عن طريق تشجيع الرضاعة الطبيعية لمدة أطول، وتجنب الحمل في أعمار مبكرة أو متأخرة، والاهتمام بالوضع الغذائي للأمهات، وخصوصًا صغيرات السن.

(2) تخفيض معدل النمو السنوي للوافدين إلى نحو 1.9 ٪ في المتوسط سنويًا، بحيث تصبح نسبتهم من إجمالي السكان نحو 26.6 ٪ عام 2014 [1].

(3) القضاء على الفقر المدقع.

(4) تحقيق التمكين الاقتصادي للأسر المحتاجة، وذلك من خلال ما يلي:

(أ) توفير قدر كافٍ من فرص العمل المجزي للأفراد من الأسر المحتاجة.

(ب) تحويل نسبة متزايدة من الأسر المحتاجة إلى أسر منتجة.

(جـ) تمليك أكبر عدد ممكن من الأسر المحتاجة مشروعات صغيرة.[2]

ورغم أن هذه السياسات انعكست على كثير من الأنشطة والبرامج التي استجدت خلال السنوات السبع الماضية، إلا أن القول إنها تحققت على أرض الواقع أمر سابق لأوانه. وتكفي هنا الإشارة إلى أن نسبة الوافدين إلى إجمالي السكان في المملكة العربية السعودية بلغت 28 ٪ عام 2009 في ضوء ما سبقت الإشارة إليه أعلاه، متجاوزة النسبة المحددة بـ 25 ٪. وليس من المستبعد، إلى حد كبير، أن نمو حجم الوافدين في الوقت الراهن تجاوز ذلك بكثير في ضوء تدفق أعداد العمالة الوافدة في السنوات الثلاث الأخيرة نتيجة للتوسع في مشروعات الإنشاء والتعمير وبناء الطرق. ومن الأمور التي تشخص واقع السياسات السكانية بوجه خاص، والسياسات بوجه عام، ضعف آليات التنفيذ وغياب المراقبة والإشراف على تنفيذ تلك السياسات. فوزارة الاقتصاد والتخطيط معنية بوضع السياسات، لكن الأمر ليس كذلك بالنسبة إلى مدى تنفيذ تلك السياسات؛ وهو أمر متروك للجهات المعنية، بينما تكتفي وزارة التخطيط برصد مدى الإنجازات التي تحققت.

أما في ما يتعلق بنمو السكان المواطنين، فيمكن القول إن المملكة العربية السعودية تنتهج سياسة متحفظة[3] حيال التوجهات الدولية الداعية لخفض الخصوبة. ولا أدل على

(1) Mirkin Barry (2010), Population levels, trends and policies in the Arab region: challenges and opportunities, United Nations Development Programme, Regional Bureau for Arab States, Arab Human Development Report, Research Paper Series, P:26.

(2) وزارة الاقتصاد والتخطيط (2010-2014)، خطة التنمية التاسعة، ص ص: 191-192.

(3) حسب تقرير الأمم المتحدة، فإنه خلال الفترة (1976-1996) كانت فرص الحصول على وسائل منع=

ذلك من غياب برامج تنظيم الأسرة المنتشرة دوليًا على نطاق واسع[1]. ويبدو أن الوضع الجغرافي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للمملكة العربية السعودية لم يجعل من مسألة النمو الطبيعي للسكان المواطنين إشكالية اجتماعية حتى الوقت الراهن. فقد بلغ متوسط معدل النمو السكاني خلال الفترة (1974-1992) نحو 4.9 ٪ وفقًا لنتائج التعدادات العامة للسكان والمساكن. ثم شهد هذا المعدل انخفاضًا إلى نحو 2.4 ٪ خلال الفترة 1992-2004. وفي ما يخص معدل النمو السكاني للسعوديين انخفض من 3.9 ٪ إلى 2.5 ٪ في المتوسط سنويًا، في حين انخفض متوسط معدل النمو السنوي لغير السعوديين من 9.8 ٪ إلى 2.3 ٪ خلال المدة نفسها.

أما في ما يتعلق بالخصوبة، فتُصنف المملكة عالميًا ضمن مجموعة الدول ذات الخصوبة المتوسطة؛ فمعدل الخصوبة العام (TFR) يبلغ 2.26 للعام 2012[2]. وتشير الإحصاءات الرسمية إلى انخفاض متسارع في معدل الخصوبة الكلي من أكثر من 7 مواليد أحياء لكل امرأة في سن الإنجاب إلى نحو 3.3 مولود حي لكل امرأة في سن الإنجاب، وذلك خلال الفترة 1979-2007. ويعزى هذا الانخفاض المتسارع إلى الانخفاض في معدل الخصوبة الكلي بين النساء من كل الفئات العمرية تقريبًا، وخصوصًا اللاتي تقلّ أعمارهن عن 30 عامًا، بسبب ارتفاع سن الزواج فضلًا عن ارتفاع مستوى تعليم الأسرة وثقافتها[3].

=الحمل في السعودية مقيدة، ثم تغير هذا الوضع في ما بعد عام 2001، متحولًا من الموقف المتحفظ حيال الحصول على وسائل منع الحمل إلى الدعم غير المباشر لأنشطة وأساليب تنظيم الأسرة التي تتم عبر المنظمات غير الحكومية المتمثلة في المؤسسات الصحية التابعة للقطاع الخاص. (راجع: U.N (2003), FERTILITY, CONTRACEPTION AND POPULATION POLICIES, New York: United Nations, Population Division, Department of Economic and Social Affairs (ESA/P/WP.182), 25 April 2003, PP:23-24.)

(1) كما أن المملكة العربية السعودية ليست من بين الثلاث عشرة دولة عربية التي اعتمدت سياسات سكانية تستهدف خفض معدل النمو السكاني، حسب تقرير التنمية العربية بها (انظر: Mirkin Barry (2010), Population levels, trends and policies in the Arab region: challenges and opportunities, United Nations Development Programme, Regional Bureau for Arab States, Arab Human Development Report, Research Paper Series, P:20).

(2) أنظر:
https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2127rank.html

(3) وزارة الاقتصاد والتخطيط (2010-2014)، خطة التنمية التاسعة، ص ص: 175-176.

4. البطالة في المملكة العربية السعودية:

4. 1 البطالة- حجمها ونموها:

لم تكن البطالة تمثل مشكلة اجتماعية واقتصادية في المملكة حتى بداية العقد الأخير من القرن الماضي (1990) فما بعد، وذلك على رغم وجودها في ما سبق، خصوصًا لدى السكان الريفيين وأبناء البادية والشريحة النسائية على وجه الخصوص، حيث لم يستوعب سوق العمل منهن حتى ذلك الوقت إلا نزرًا يسيرًا ممن وجدن فرصتهن بعد تخرجهن تحديدًا في القطاع التربوي النسائي. فمنذ تسعينات القرن الماضي، بدأت البطالة تطرح في الصحافة المحلية كمشكلة اجتماعية خصوصًا في أوساط خريجي وخريجات الجامعات الذين ما فتئت أعدادهم في التزايد عامًا بعد آخر. وقد تزامن ذلك مع تراجع القطاع الحكومي في استيعاب تلك الأعداد ضمن القوى العاملة الوطنية في القطاع العام. وفي هذا الإطار ظهرت أطروحات فكرية وتربوية عبر العديد من الندوات والمؤتمرات المحلية لمناقشة مدى ملاءمة السياسات والبرامج والخطط التربوية التي تسير عليها مؤسسات التعليم العالي والفني لسوق العمل ومتطلباته. ولا تزال تلك الرؤى والتصورات ماثلة حتى وقتنا الراهن في الطرح الدائر حول تفاقم مشكلة البطالة لدى القوى العاملة الوطنية وعجز سوق العمل المحلي على احتوائها.

ومن خلال الرجوع إلى الإحصاءات الرسمية للدولة التي تطرقت إلى حجم البطالة ونسبتها، يلاحظ أن بيانات التعداد العام للسكان والمساكن لعام 1992 تشير إلى أن عدد المتعطلين عن العمل بلغ 306572 عاطلًا، أي أن نسبة التعطل من إجمالي القوى العاملة شكلت 13,44 ٪ حتى ذلك الوقت. كذلك تشير بيانات التعداد للعام 2004 إلى أن عدد من هم خارج قوة العمل من غير الطلاب والنساء المتفرغات لأعمال المنزل نحو[1] 266910 فردًا، منهم 68446 بنسبة 63,11 ٪ من الذكور، و98464 بنسبة 36,89 ٪ من الإناث. أما نسبة تلك الشريحة من إجمالي القوى العاملة فبلغت 6,47 ٪. وتعتبر تقديرات حجم البطالة في المملكة من الأمور التي عادة ما تدور حولها الكثير من الخلافات. فبحث القوى العاملة الصادر عن مصلحة الإحصاءات العامة للسنوات (1420-1428هـ/ 1999-2007مـ)،

---

(1) مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، التعداد العام للسكان والمساكن لعام 1425هـ، الرياض: وزارة الاقتصاد والتخطيط، 2004. ص: 91.

على سبيل المثال، يشير إلى أن معدلات البطالة في هذه الفترات تتراوح بين 8,10 للعام 1999 ونحو 11,20 للعام 2007 ـ كما هو موضح في الجدول (3) الوارد أدناه. وتجدر الإشارة هنا إلى أن هناك مؤسسات عامة وخاصة معنية بدراسات القوى العاملة في المملكة، وتشير في دراساتها وتقاريرها بهذا الخصوص إلى نسب مختلفة ومغايرة للنسب التي أوردتها مصلحة الإحصاءات العامة، كما تتضارب تلك التقديرات في ما بينها حتى عندما يكون تقدير حجم البطالة لسنة معينة. فمثلاً، لعام 2002، قدر مجلس القوى العاملة نسبة البطالة في المملكة بـــ 14 ٪، في حين يشير البنك السعودي الأمريكي (SAMBA) إلى أن تلك النسبة بلغت 15,25 ٪. وأظهرت دراسات أخرى نسبة البطالة بحجم أكبر من النسب السابقة؛ إذ تشير بعض تلك الدراسات إلى أنها بلغت 27 ٪[1].

ولا شك في أن هذه الاختلافات الكبيرة في تقدير نسب البطالة في المملكة تعود في جزء كبير منها إلى الاختلاف في تحديد مفهوم البطالة وطرق قياسه، فالفرد المتعطل، حسب بعض تعريفات البطالة، هو الشخص الذي يبحث عن عمل وهو قادر عليه ولكنه لا يجده[2]. أما نشرة بحث القوى العاملة[3]، فحددت مفهوم البطالة (التعطل) بأنه «عدم حصول الفرد على عمل خلال أسبوع الإسناد وكان يبحث عن عمل خلال فترة الأسابيع الأربعة الماضية المنتهية بأسبوع البحث ولديه استعداد للعمل خلال أسبوع الإسناد (المسح)». ويشير أبو حليقة[4] إلى «أن العاطل عن العمل، وفق التعريف الحالي للبطالة في المملكة، هو الشخص الذي يقبل بالأجر السائد في سوق العمل ويبحث عن عمل بهذا الأجر ولا يجده. أما من بحث عن عمل ولم يجده وبالتالي توقف عن البحث أو وجد عملاً ولكن بأجر متدن لم يستطع قبوله، فإنه في الحالتين لا يعتبر عاطلاً، وفق هذا التعريف للبطالة، ولا يدخل بالتالي ضمن تقديرات مصلحة الإحصاءات لها». وأمام ذلك التفاوت، فإنه من المتوقع إلى حد كبير ظهور تباينات كبيرة في تقديرات حجم البطالة؛ وهو ما يستدعي من الجهات

(1) أنظر: محمد البكر. أثر البطالة في البناء الاجتماعي: دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية. جامعة الكويت، المجلد 32، العدد 2.

(2) رشود محمد الخريف. «معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي في المملكة العربية السعودية: مستوياتها والعوامل المؤثرة فيها». مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. 2000. 99: 169-218.

(3) مصلحة الإحصاءات العامة. نشرة بحث القوى العاملة. الرياض: وزارة التخطيط. 1420.

(4) إحسان أبو حليقة. البطالة في المملكة العربية السعودية. 1424، في www.kapl.org.sa/files/13.doc.

المعنية بالبطالة استخدام مفهوم للبطالة يتسم بالشفافية والمنطقية ويحفظ للقوى العاملة الوطنية حقها في العمل بما يفي بحاجات المواطن السعودي ويحفظ كرامته.

ويعتبر التقرير السنوي لمؤسسة النقد العربي السعودي من أهم المصادر التي يعتمد عليها لرصد البطالة في المملكة والتغيرات التي تطرأ عليها، وهو ما يوضحه الجدول الوارد أدناه. ومما يلاحظ من الجدول الذي يبرز معدلات البطالة للسنوات من عام 1999 وحتى 2008، في ما يخص إجمالي معدلات البطالة، أن هذه المعدلات تدرجت في الارتفاع من 6.77 ٪ عام 1999 لتصل أعلاها بنسبة مقدارها 12,2 ٪ عام 2006، ثم أخذت في الانحدار لتصل إلى 11 ٪ عام 2007 و6.9 ٪ عام 2008. كما يلاحظ أن معدل البطالة بين الإناث أعلى منه، ولكل السنوات الواردة في الجدول، وتصل الفروق في معدل البطالة لدى الإناث إلى نحو ثلاثة أضعافها لدى الذكور.

جدول رقم (3) عدد العاطلين عن العمل ومعدلات البطالة للسعوديين حسب الجنس للسنوات 1420-1428هـ (1999-2009م)[1]

السنة	إجمالي السعوديين العاطلين عن العمل*			معدلات البطالة			التغير في معدلات البطالة		
	ذكور	إناث	الجملة	ذكور	إناث	الجملة	ذكور	إناث	الجملة
1999	163286	65339	228625	8.1	15.83	6.77	-	-	
2000	164611	75240	239851	8.15	17.64	6.54	0.05	1.8	-0.23
2001	176611	76083	252694	6.82	17.32	8.34	-1.33	-0.32	1.8
2002	203155	100975	304130	7.57	21.7	9.66	0.75	4.38	1.32
2003	225593	119757	345350	8	23.18	10.35	0.43	1.48	0.69
2004	248031	138542	386573	8.39	24.4	10.97	0.39	1.22	0.62
2005	270468	157327	427795	8.74	25.41	11.52	0.35	1.01	0.55

(1) المصدر : بيانات المشتغلين وقوة العمل المنشورة من قبل مصلحة الإحصاءات العامة - بحوث القوى العاملة للسنوات 1420-1428هـ ، مؤسسة النقد العربي السعودي، التقرير السنوي الخامس والأربعون. 1430. ص ص: 229، 239، 410.

0.5	0.86	0.33	12.02	26.27	9.07	469018	176112	292906	2006
-0.97	**-1.57**	**-0.77**	**11.05**	**24.7**	**8.3**	**445198**	**164787**	**280411**	**2007**
-4.15	0.2	-1.4	6.9	24.9	6.9	416350	177174	239176	2008
-	**-**	**-**	**10.5**	**-**	**-**		**-**	**-**	**20091**
-	-	-	-	-	-	-	-	-	2010

وبالتركيز على التغير في معدلات البطالة خلال الفترة (1999-2008) ، يلاحظ أن البطالة شهدت تزايدًا واضحًا خلال معظم سنوات تلك الفترة (أي خلال السنوات 2001 حتى 2006)، ولم تشهد إلا انخفاضًا محدودًا عام 2000 وعام 2007 مقارنة بالعامين السابقين عليهما. أما أعلى انخفاض لمعدل البطالة، والبالغ 4,5 ٪، فقد ظهر عام 2008 مقارنة بالعام السابق عليه. وتعكس تلك التغيرات المحدودة على معدلات البطالة عبر الزمن محدودية فاعلية الخطط الرسمية المتخذة لحل مشكلة البطالة في المملكة.

2.4 أسباب البطالة:

وبالتأمل في الأسباب التي تقف وراء البطالة في الوقت الراهن، وحسب ما تشير إليه الكثير من الكتابات عن البطالة، فإن هناك أسبابًا عدة تقف وراء ظهور ظاهرة البطالة واستمرارها واستفحالها، والتي يمكن حصرها على وجه العموم في الأبعاد الآتية[1]:

1.2.4 العمالة الوافدة:

تشكل العمالة الوافدة وانفتاح فرص العمل أمام غير السعوديين، والزيادة المطردة إلى حد كبير في نسبة الاستقدام في معظم السنوات، عاملًا مهمًا في فهم البطالة في أوساط القوى العاملة السعودية. وترجع الكثير من الأدبيات السبب في ذلك إلى أمور، أهمها (1) التباين في الأجور وشروط العمل لصالح العامل الوافد على حساب العامل الوطني؛ (2) تحمل هذه العمالة ظروف العمل القاسية، بما في ذلك طول ساعات العمل؛ (3) انحياز النظرة

(1) أنظر: السلطان وآخرين ، التضخم في المملكة: أسبابه، آثاره، والمعالجات المقترحة. الرياض: وزارة الداخلية. بحث غير منشور. 1428.

العامة إلى قطاع الأعمال للعمالة الوافدة، حيث يسود في هذا القطاع اعتبارها عمالة أكثر طاعة وانضباطًا وذات إنتاجية مرتفعة وأكثر تكيفًا مع متطلبات العمل، مقارنة بالعمالة الوطنية؛ (4) ضعف تأهيل قوى العمل الوطنية وتدريبها، حيث تسود هذه النظرة لدى رجال قطاع الأعمال ويشاركهم فيها بعض الجهات الرسمية(1) عازيةً الإقبال على العمالة الوافدة والإحجام عن العمالة الوطنية إلى ضعف التأهيل وعدم ملاءمة برامج التدريب لحاجة سوق العمل. وتحت هذه الأسباب، تنامى حجم العمالة الوافدة إلى أعداد هائلة، والجدول رقم (4) يوضح النمو المطرد في حجم التأشيرات الصادرة لقطاع الأعمال خلال السنوات (2004-2009م)؛ فقد سجلت تأشيرات العمالة الوافدة إلى المملكة خلال تلك السنوات نموًا ملحوظًا، بل وزاد حجمها عام 2008 بأكثر من ثلاثة أضعاف حجمها عام 2004، ولا يستثنى من ذلك إلا عام 2005 الذي شهد نموًا سلبيًا بنسبة (- 0,23 ٪) عما كان عليه الوضع عام 2004. أما بعد عام 2008، فقد شهد حجم التأشيرات الصادرة انخفاضًا ملحوظًا، إذ بلغت نسبة النمو (31.34 ٪-) و (20.90 ٪-) للعامين على التوالي.

جدول رقم (4) حجم التأشيرات الصادرة لقطاع الأعمال (2004-2009م)[2]

العام	إجمالي عدد التأشيرات	التغير النسبي السنوي
2004	555788	-
2005	425639	23.42-
2006	781947	83.71
2007	1212698	55.09
2008	1808769	49.15
2009	1241960	31.34-
2010	982420	20.90-

(1) أنظر الشرق الأوسط، العدد (10221)، فقرة «وزير العمل يتهم محاربي السعودة...إلخ».

(2) المصدر، للأعوام 2004-2007، وزارة العمل، بيانات غير منشورة؛ للعام 2008، مؤسسة النقد (2009)، ص:112؛ ولعامي (2008-2009)، الرياض الاقتصادي، العدد 15411 في 3 / 9/ 2010م

ومن الجدير بالذكر أن ربع العمالة الوافدة هم من قبيل العمالة العالية المهارة والتأهيل. أما السواد الأعظم فهم من قبيل العمالة المتوسطة المهارة، أي من تلك المهارات التي يمكن اكتسابها خلال فترات تدريب ليست بالطويلة. وفي هذا الصدد يذكر أحد الباحثين الاقتصاديين[1] أن العمالة الوافدة تنقسم إلى ثلاثة أقسام: عمالة عالية التأهيل بنسبة 25 ٪، وعمالة أمية متدنية المهارات أي من تلك المهارات التي يمكن اكتسابها في الغالب خلال فترات تدريب قصيرة وتمثل إلا 12 ٪، وعمالة متوسطة المهارة والتأهيل، وتمثل غالبية العمالة الأجنبية وتشكل ما نسبته 63 ٪ أي 2.2 مليون عامل.

كما تجدر الإشارة، في سياق رصد دور العمالة الأجنبية في تكريس البطالة، إلى مشكلة الإتجار بالتأشيرات، حيث يتمكن بعض المواطنين من الحصول على مئات التأشيرات ومن ثم بيعها، من خلال وسطاء، في السوق السوداء للتأشيرات في عدد من الدول المصدرة للعمالة كالهند والباكستان وبنغلاديش وبعض الدول العربية. وبعد قدومهم للعمل في المملكة، يقوم كفلاؤهم بالسماح لهم بالعمل لحسابهم الخاص، مخالفةً لنظام الكفالة، وذلك مقابل دفع العامل الوافد مبلغًا شهريًا للكفيل يتفق عليه الطرفان؛ الأمر الذي ارتبط به ظهور الكثير من الفوضى والمشكلات في سوق العمل، بقدر ما ساهم ذلك في وجود عمالة سائبة وفائضة عن حاجة سوق العمل، وأدى في فترات سابقة إلى سيطرتهم على أسواق بيع الخضار والتجزئة[2] وتضييق الخناق على العمالة الوطنية في هذا المجال، إلى أن تدخلت وزارة الشؤون البلدية والقروية ووضعت تنظيمات محددة تشدد على وجود الكفيل السعودي في المتجر، مما أبعد العمالة الأجنبية السائبة عن أسواق الخضار، وفتح المجال للعمالة السعودية بالعودة للعمل في هذه الأسواق. ومع ما قامت به الوزارة من تنظيمات في هذا الخصوص، إلا أنه يبدو أن تلك المشكلة لا تزال تظهر بين الحين والآخر وفي عدد من المناطق والمحافظات في المملكة[3]. كذلك أصبح للعمالة الأجنبية

(1) http://www.saudiinfocus.com/ar/forum/showthread.php?p=52277.

(2) أنظر مقال إبراهيم الشمراني «عمالة وافدة تسيطر على سوق الخضار والمحال التجارية»، جريدة الرياض، الأثنين 23 ربيع الأول، 1429، العدد 14525.

(3) أنظر على سبيل المثال مقال « مكتب العمل: عصابات العمالة الوافدة تسيطر على بيع الخضار»، صحيفة وجوه الإلكترونية، عدد السبت 5 سبتمبر 2009.

«السائبة» العديد من الانعكاسات الأمنية[1]، بالقدر الذي ساهمت فيه في خلق تجمعات عمالية[2] كبيرة في عدد من الحواضر الكبرى في المملكة. فبعد تصحيح أسواق الخضار تحديدًا وإلزام الكفيل السعودي بالتواجد في أماكن بيع التجزئة، اتجهت العمالة السائبة إلى الإتجار في «السكراب» من خلال التجول في الشوارع وجمع خامات الحديد المرمية ونهب أغطية غرف التفتيش الخاصة بمؤسسات وشركات الخدمات العامة (الماء، الكهرباء، الهاتف، والصرف الصحي) الموجودة في شوارع المدن، إضافة إلى قطع كوابل الكهرباء وغيرها، مما أدى إلى تذمر الكثير من الشركات لما ترتب على ذلك من خسائر لها، وكذلك المواطنين الذي تضرروا من ذلك إما بسقوط سياراتهم وتعثرهم في غرف التفتيش التي أصبحت مكشوفة بعد نهب أغطيتها أو بانقطاع الكهرباء عن المنازل والاستراحات. واستمرت هذه الأزمة فترة معينة إلى أن تدخلت السلطات الأمنية ووضعت حدًا لهذا الأمر. ولا بد من الإشارة هنا، في سياق رصد تداعيات إشكالية الإتجار بالتأشيرات، إلى حقيقة أن الإتجار بالتأشيرات وما ترتب عليه من تداعيات اقتصادية وأمنية أصبح أمرًا عادة ما تستخدمه بعض المنظمات الدولية ضد المملكة لاتهامها بالإتجار بالبشر وانتهاك حقوق الإنسان[3].

2.2.4 خصائص العاطلين:

هناك من يؤكد على أهمية خصائص العاطلين عن العمل في فهم البطالة في المملكة. فإلى جانب ما سبقت الإشارة إليه أعلاه من ضعف تأهيل العاطلين وعدم فعالية برامج التدريب لحاجة سوق العمل، حيث الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات العمل في القطاع الخاص لا تزال ماثلة، وتشكل عاملًا من العوامل الرئيسة التي تقف وراء تفشي البطالة لدى القوى العاملة الوطنية، فإن هناك من يضيف أسبابًا أخرى في مقدمتها أن مستوى الأجور في القطاع الخاص هو - بشكل كبير- دون توقعات العامل المواطن؛ مما يجعله يحجم عن العمل في

---

(1) أنظر مقال عابد خزندار « الاثنين 1430/ 8/ 5 هـ. الموافق 27 يوليو 2009 العدد 5768 المشاكل التي لا تنتهي للعمالة الأجنبية»، جريدة الرياض، في 10 شوال 1430، العدد:15027.

(2) أنظر بحث عبدالله الخليفة ، تجمعات العمالة الوافدة في شارع البطحاء بالرياض خلال إجازة الأسبوع، الرياض: الهيئة العليا لتطوير مدينة الرياض، بحث غير منشور، 1424.

(3) انظر مقال إبراهيم المنيع «الإتجار بالبشر في المملكة بين الواقع.. والتقارير الدولية»، جريدة عكاظ، الخميس 17 جمادى الأولى، 1429هـ، العدد:14577

القطاع الخاص. ومن تلك الأسباب عدم ملاءمة تخصصات[1] العاطلين لاحتياجات سوق العمل، وتدني الخلفية التعليمية لأسر العاطلين عن العمل؛ مما ينعكس بالضرورة على طالبي العمل أنفسهم وضعف تكيفهم مع متطلبات السوق، ومن ذلك تدني مستوى المرونة لدى العامل المواطن؛ مما يجعله أقل التزامًا بنظام العمل وأقل تكيفًا مع ظروف ومتطلبات العمل في القطاع الخاص؛ وهو ما يؤدي به إلى الانقطاع والتسرب الوظيفي بعد فترة غير طويلة من توقيعه للعقد والالتحاق بالعمل. ومن تلك الأسباب، عدم مبادرة طالبي العمل بتسجيل أسمائهم لدى مكاتب العمل، لمساعدتهم على التوظيف في القطاع الخاص؛ وشيوع ما يعرف بالبطالة الاختيارية التي تمثل الأفراد الذين يبحثون عن عمل مختار، وبالتالي يفضلون العمل في القطاعات الحكومية أو ما شابهها، ويحجمون عن العمل في القطاعات الإنتاجية الأخرى[2]، والذي يمكن أن يكون انعكاسًا لبعض الأبعاد الثقافية والمجتمعية التي لا تزال موجودة، مجسدةً سيادة النظرة الدونية للأعمال الفنية والمهنية.

ولا بد من الإشارة هنا إلى أن العزوف عن العمل في القطاع الخاص يعبر عن ثقافة العمل السائدة لدى القوى العاملة الوطنية؛ فثقافة العمل تلك تعطي الأفضلية للقطاع الحكومي؛ وهو ما يضع المسؤولية هنا على كاهل الحكومة. فإذا كان العامل المواطن سيحصل على الوظيفة بالمرتب المناسب والجهد أو الإنتاجية المتواضعة في القطاع الحكومي، فلماذا يتجه للعمل إلى القطاع الخاص[3]؛ وهو ما قد يجسد قصور نظرة الشباب السعودي للعمل في القطاع الخاص وإحجامه عن التكيف مع المتطلبات المهنية والأخلاقية للعمل في الفرص الوظيفية التي يوفرها هذا القطاع والتي تعتمد على المنافسة وإثبات القدرة والجدارة.

3.2.4 دور القطاع الخاص:

ولا تخلو الكتابات الموجودة عن البطالة من الإشارة إلى دور القطاع الخاص في استمرار ظاهرة البطالة وتنامي حجمها مع مرور الزمن؛ فمعظمها يؤكد على عدم تعاون القطاع الخاص، بل وتهربه وعدم تجاوب مؤسساته كما يجب مع سياسات السعودة، خصوصًا

(1) ويسري ذلك على جزء ليس بالهين من الخريجين الجامعيين والجامعيات في تخصصات العلوم الإنسانية.
(2) http://www.okaz.com.sa/okaz/osf/20061216/Con2006121671756.htm
(3) الاقتصادية، «العمل» تحاصر «الوظائف الوهمية»، بشركات توظيف تحت إشراف الحكومة، العدد 1 8 9 6.

المنشآت والمحلات التجارية الصغيرة (أنظر جدول رقم 5 عن التأشيرات الممنوحة للقطاع الخاص). فعلى رغم جهود سياسات سعودة العمالة في القطاع الخاص، ظل هذا القطاع ينمو معتمدًا في الجزء الأكبر منه على الأيدي العاملة الأجنبية، كما هو واضح من الجدول أدناه.

جدول رقم (5) العاملون في القطاع الخاص حسب الجنس والجنسية[1]

	2007		2008		2011		حجم النمو (2008-2007)			حجم النمو (2011-2007)		
	أعداد العمالة	التوزيع النسبي	أعداد العمالة	التوزيع النسبي	أعداد العمالة	التوزيع النسبي	الحجم	التوزيع النسبي	معدل النمو	الحجم	التوزيع النسبي	معدل النمو
إجمالي العمالة	5826856	100.0	6221947	100.0	7781496	100	395091	100	6.8	1954640	100	33.5
ذكور	5678806	97.5	6078896	97.7	7568544	97.3	400090	101.27	7.0	1889738	96.7	33.3
إناث	148050	2.5	143051	2.3	212952	2.7	-4999	-1.27	-3.4	64902	3.3	43.8
سعوديون	765621	13.1	829057	13.3	844476	10.9	63436	16.06	8.3	78855	4	10.3
ذكور	714563	12.3	777606	12.5	744990	9.6	63041	15.96	8.8	30425	1.6	4.3

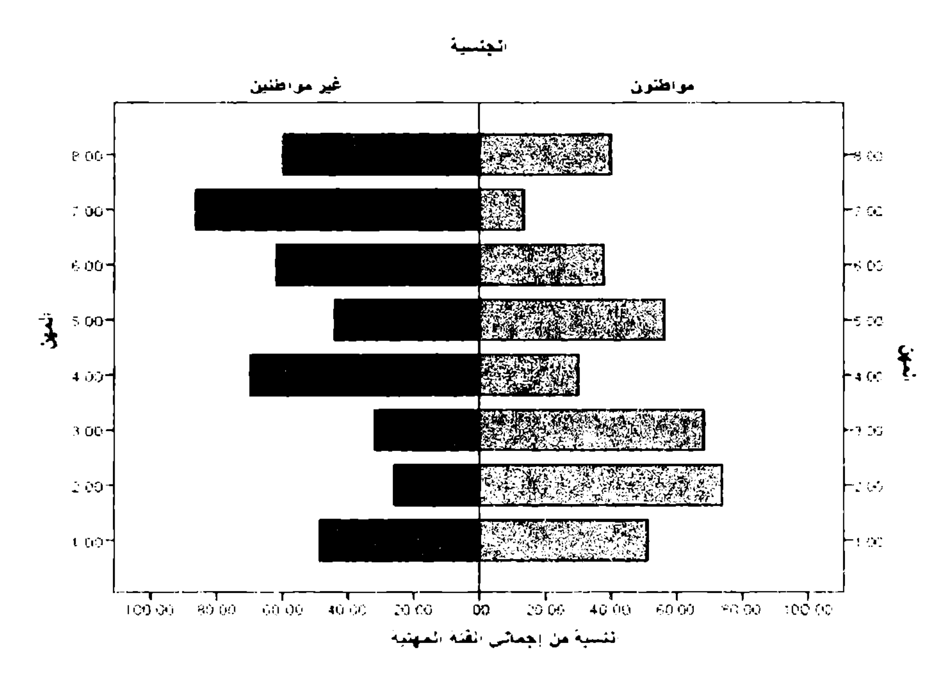
(1) أنظر كلًا من: مؤسسة النقد، التقرير السنوي الخامس والأربعون، 2009، ص:232؛ وزارة العمل (2011) جداول غير منشورة عن من هم على رأس العمل في منشآت القطاع الخاص، حسب النشاط الاقتصادي الرئيسي والجنس والجنسية عام 1433/ 1432 هـ (2011م

إناث	51056	0.9	51451	0.8	99486	1.3	395	0.10	0.8	48430	2.5	94.9
غير سعوديين	5061235	86.9	5392890	86.7	6937020	89.1	331655	83.94	6.6	1875785	96	37.1
ذكور	4964241	85.2	5301290	85.2	6823554	87.7	337049	85.31	6.8	1859313	95.1	37.5
إناث	96994	1.7	91600	1.5	113466	1.5	-5394	-1.37	-5.6	16472	0.8	17

ومن الواضح من الجدول رقم (5) أن العمالة الوطنية في القطاع الخاص حتى عام 2007 لم تشكل إلا نسبة صغيرة لم تتجاوز 13.1 ٪، وارتفعت هذه النسبة بشكل طفيف عام 2008 إلى 13.3 ٪، ثم انخفضت بشكل ملحوظ عام 2011 لتشكل 10.9 ٪ فقط. وفي المقابل، شكلت العمالة الوافدة النسبة العظمى للأعوام 2007 و2008 و2011؛ حيث بلغت تلك النسبة 86.9 ٪ و86.7 ٪ و89.1 ٪ على التوالي. وعلى رغم أن معدل النمو السنوي للعمالة الوطنية في القطاع الخاص يفوق نظيره لدى العمالة الأجنبية، حيث بلغ المعدل 8.3 ٪ و6.6 ٪ للعمالة الوطنية والعمالة الأجنبية على التوالي، إلا أن الملاحظ أن معظم النمو في التشغيل لعام 2008، لصالح العمالة الأجنبية. ففي وقت بلغ حجم النمو 395091 عاملًا، شكّلت العمالة الأجنبية 337049 عاملًا، أي ما نسبته 83.94 ٪، فيما لم تشكل العمالة الوطنية التي دخلت سوق العمل لعام 2008 إلا ما نسبته 16.06 ٪ فقط، بل انخفضت هذه النسبة بنحو 12.6 ٪ عام 2011 لصالح العمالة الوافدة التي سجلت نسبتها للعام نفسه نحو 96 ٪، وهو ما يؤكد أن نمو التشغيل في القطاع الخاص يعتمد إلى حد كبير على الأيدي العاملة الأجنبية. ولكن الأمر لا يتوقف هنا، فهذا النمو يعود في حقيقة الأمر إلى نمو بعض القطاعات التي لا يرغب المواطنون في العمل فيها كقطاع

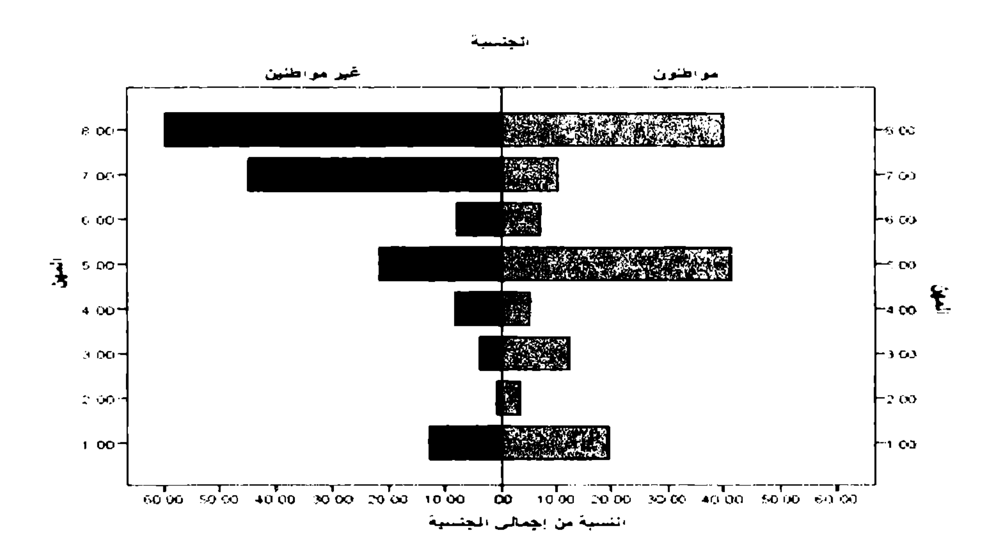
البناء والتشييد وغيره من القطاعات التي لا تحظى بإقبال المواطنين. ولإيضاح هذا الجانب تم إعداد الرسوم البيانية التالية التي توضح توزيع المشتغلين (12 سنة فأكثر) حسب أقسام المهن الرئيسة والجنسية.

شكل رقم (3) الهرم السكاني للقوة العاملة حسب الجنسية والمهنة (من إجمالي الفئة المهنية)



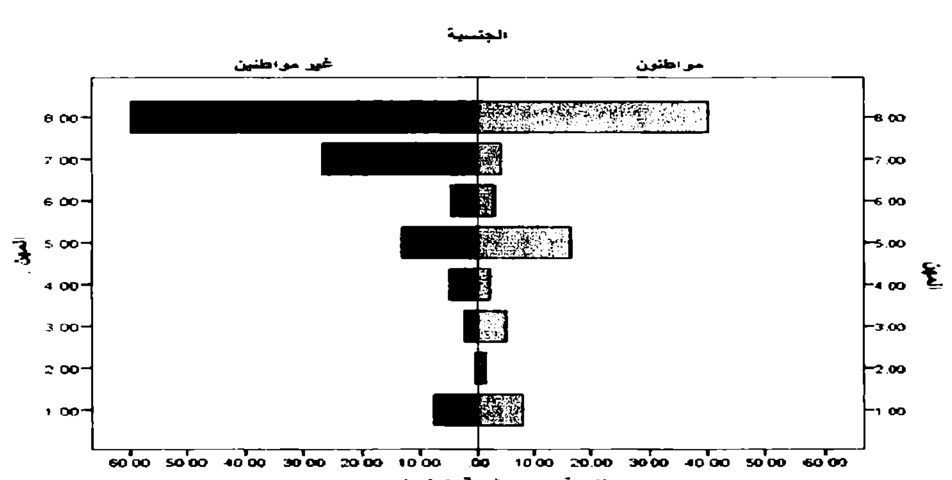
ومن الملاحظ من الشكل البياني رقم (3) أن العمالة الوافدة تفوق نظيرتها الوطنية في التركز في مهن الإنتاج والبيع والمهن الزراعية وما في حكم تلك المهن (المهن ذات الأرقام 7، 4، 6)، فيما تتركز اليد العاملة الوطنية في المهن التي ينتمي أغلبها للقطاع الحكومي كالأعمال الإدارية والكتابية وقطاع الخدمات (المهن ذات الأرقام 2، 3، 5)، وذلك بصورة تفوق بكثير نظرائهم الوافدين.

شكل رقم (4) الهرم السكاني للقوة العاملة حسب الجنسية والمهنة (من إجمالي الفئة الجنسية)



أما الشكل البياني رقم (4)، فيوضح أن قوة العمل الوافدة تتركز بشكل كبير في مهن الإنتاج وما إليها من مهن التشغيل والنقل والتحميل (العتالة) بنسبة بلغت 44.78٪، تليها المهن الخدمية (المهن 5، 7)، فيما تتركز اليد العاملة الوطنية في المهن الخدمية والفنية والعلمية وما إليها (المهن 5، 1).

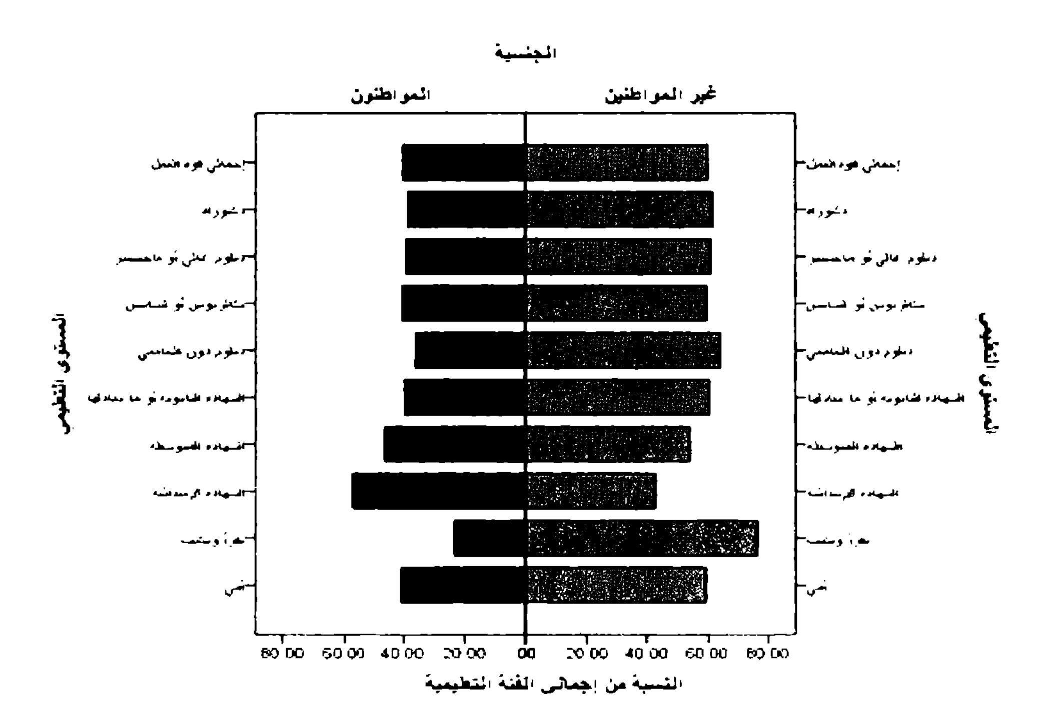
شكل رقم (5) الهرم السكاني للقوة العاملة حسب الجنسية والمهنة (من إجمالي قوة العمل)



كما تتكرر الصورة نفسها إذا ما تم حساب النسبة من إجمالي قوة العمل، حيث يبدو واضحًا كما في الشكل البياني رقم (5) أن العمالة الوافدة تتركز في مهن الإنتاج وما إليها من مهن التشغيل والنقل والتحميل (العتالة)، وهي ما يعني أن نحوًا من 30 ٪ من قوة العمل في المملكة هي عمالة وافدة تعمل في المهن الإنتاجية، والتي بطبيعتها تمثل قطاعًا غير جاذب للعمالة الوطنية.

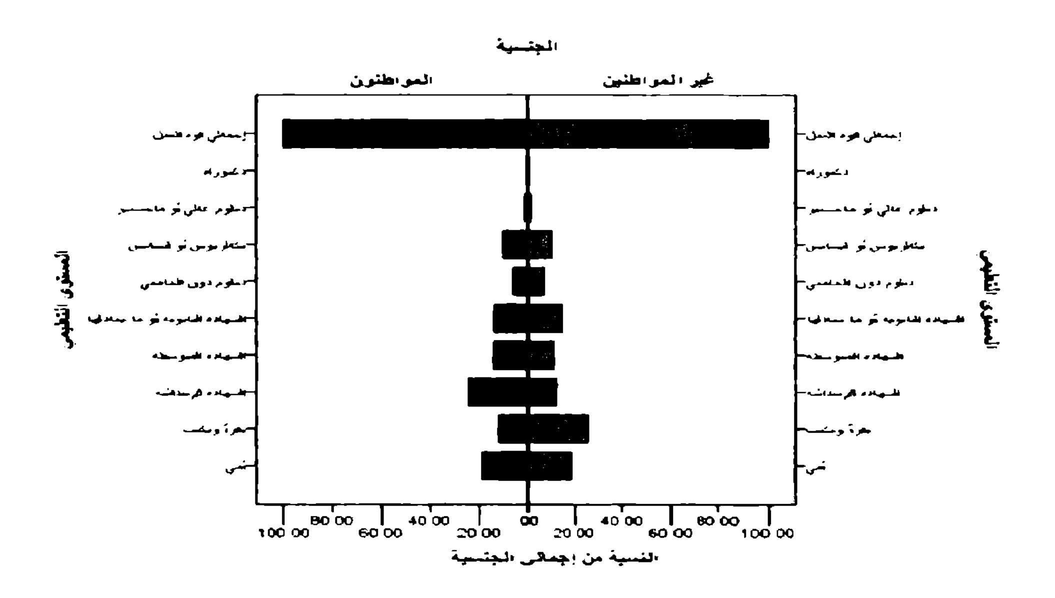
عليه، يمكن القول أن العمالة غير الوطنية تتركز بشكل كبير في القطاعات الإنتاجية غير الجاذبة أو المغرية عمومًا لليد العاملة الوطنية.

شكل رقم (6) الهرم السكاني توزيع السكان المشتغلين (12 سنة فأكثر) حسب الحالة التعليمية والجنسية (من إجمالي الفئة التعليمية)

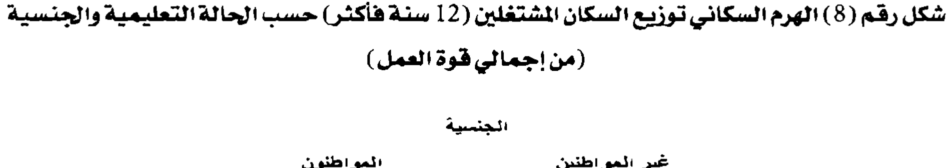


وربما تتضح الصورة بشكل أكبر إذا وضعنا في الاعتبار الحالة التعليمية لليد العاملة، وهو ما تبرزه الأشكال البيانية الواردة أدناه. فبالنظر في الرسم البياني رقم (6) يتبين لنا أن الفروق في المستويات التعليمية حسب الجنسية هي لصالح اليد العاملة الوافدة بشكل أكثر بروزًا في فئة الأميين وفئة من يقرأون ويكتبون، بينما تتفوق العمالة الوطنية على نظيرتها الوافدة في فئة حملة الشهادة الابتدائية. أما بقية الفئات فالفروق لصالح العمالة غير الوطنية.

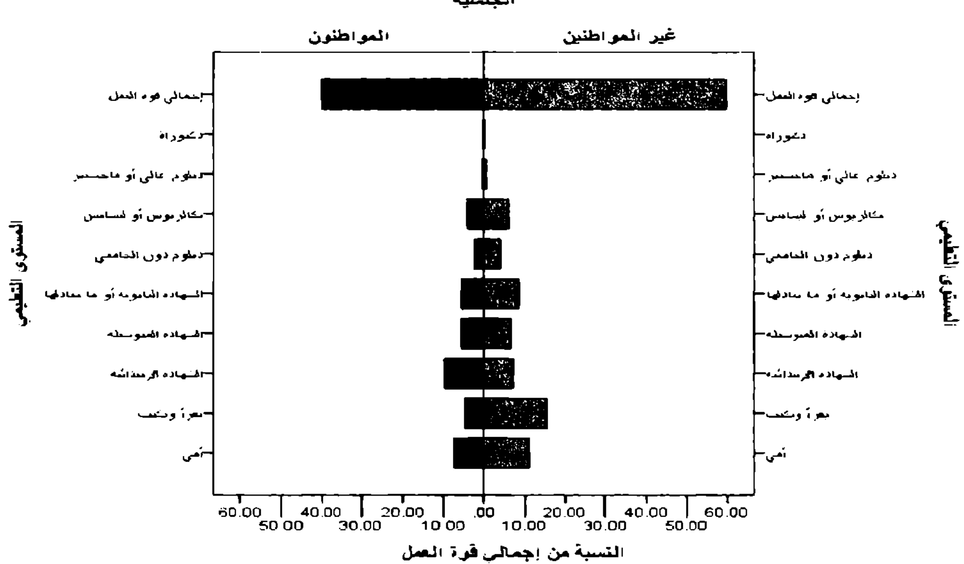
شكل رقم (7) الهرم السكاني توزيع السكان المشتغلين (12 سنة فأكثر) حسب الحالة التعليمية والجنسية (من إجمالي الجنسية)



كما أن الرسم البياني أعلاه، رقم (7)، يؤكد النتيجة السابقة المتمثلة في أن اليد العاملة الوافدة تتركز بشكل كبير في أدنى المستويات التعليمية، وهما فئة الأميين وفئة من يقرأون ويكتبون. فما مجموعه 44 ٪ من العمالة الوافدة يتركز في هاتين الفئتين، وهو ما يدعم النتيجة السابقة الخاصة بتركز العمالة الوافدة في مهن الإنتاج وما إليها من مهن التشغيل والنقل والتحميل (العتالة). أما اليد العاملة الوطنية فتتركز في فئة حملة الشهادة الابتدائية، ففئة الأميين؛ إذ بلغت نسبة العمالة الوطنية في هاتين الفئتين 42.86 ٪ من إجمالي العمالة الوطنية.



شكل رقم (8) الهرم السكاني توزيع السكان المشتغلين (12 سنة فأكثر) حسب الحالة التعليمية والجنسية (من إجمالي قوة العمل)



كما تتكرر الصورة نفسها إذا ما تم حساب النسبة من إجمالي قوة العمل، حيث يبدو واضحًا كما في الرسم البياني رقم (8) أن أكثر من ربع القوى العاملة في المملكة العربية السعودية، أي 26.24 ٪، هي عمالة وافدة ذات مستويات تعليمية متدنية (فئتا «من يقرأ ويكتب» و«أمي»)، في حين لا تشكل العمالة الوطنية من الفئتين التعليميتين نفسهما إلا 12.22 ٪ من إجمالي القوة العاملة.

عليه، يمكن القول إن العمالة غير الوطنية، من جانب، تتركز بشكل كبير في القطاعات الإنتاجية التي لا تحظى بالإقبال عليها من قبل اليد العاملة الوطنية، كما تتركز، من جانب آخر، في أدنى المستويات التعليمية. هذه النتائج تقدم تفسيرًا منطقيًا لانخفاض نسبة نمو المواطنين العاملين في القطاع الخاص خلال السنوات الخمس الأخيرة على وجه الخصوص. ففي حين بلغت نسبة نمو المواطنين العاملين في القطاع الخاص خلال الفترة 2007 – 2008 نحو 16.6 ٪ من إجمالي نمو قوة العمل في هذا القطاع، انخفضت هذه النسبة إلى 4 ٪ خلال الفترة 2007 – 2011. وفي المقابل، ارتفعت نسبة نمو العمالة الوافدة العاملة في القطاع

الخاص إلى 83.94 ٪ و96 ٪ خلال الفترتين ذاتهما، كما هو واضح من الجدول السابق رقم (5). فمن المعلوم أن السنوات الخمس الماضية شهدت نموًا سريعًا في قطاع البناء والتشييد، على وجه الخصوص؛ وذلك نتيجة لمشروعات البنى التحتية المتعلقة بالطرق وبقطاع الإسكان - على وجه الخصوص - الذي شهد اهتمامًا حكوميًا غير مسبوق تجسد في إنشاء وزارة خاصة بالإسكان للمرة الأولى في تاريخ المملكة، وما تبع ذلك من تخصيص موازنات ضخمة لهذا القطاع، الأمر الذي انعكس على نمو هذا القطاع. لكن هذا النمو لم ينعكس على استيعاب العاطلين عن العمل من المواطنين، لا لشيء إلا لأن السواد الأعظم من الأعمال المطلوبة لتنفيذ تلك المشروعات ينتمي إلى مهن الإنتاج وما إليها من مهن التشغيل والنقل والتحميل، والتي تغلب على العاملين فيها المستويات التعليمية المتدنية؛ وبالضرورة فهي تتميز بتدني مداخيل العاملين فيها؛ الأمر الذي جعل من الضرورة اللجوء إلى استقطاب المزيد من العمالة الوافدة لسد هذه الحاجة؛ وهو ما يمكن في ضوئه فهم نقص النمو في نسبة اليد العاملة الوطنية من 16 ٪ عام 2007 إلى 4 ٪ عام 2011.

4. 1.1 البعد الديموغرافي:

ومن العوامل ذات الآثار الطويلة المدى على تنامي ظاهرة البطالة في المملكة ما يتعلق بالبنية الديمغرافية؛ وهي بنية شابة ومستمرة في نموها السريع. فمعدل الولادة الخام (CBR) البالغ 24.9 ومعدل الولادة الإجمالي (TFR) البالغ 3,35 ومعدل النمو السكاني (PGR) البالغ 2,24، ومتوسط العمر (MEDIAN AGE) البالغ 24,4، كلها مؤشرات تؤكد على زيادة النمو السكاني في المملكة وسرعته، ما يضعها عالميًا في مصاف الدول الأسرع نموًا سكانيًا. ولعل من أهم ملامح تلك البنية أن أكثر من نصف سكان المجتمع من الشباب دون سن الخامسة والعشرين، وهو ما يعني زيادة مضطردة سنويًا في أعداد الشباب من خريجي الجامعات وغيرهم من خريجي المعاهد ومؤسسات التعليم والتدريب المهنية الأخرى ممن لن يجدوا لهم مكانًا في سوق العمل إذا ما بقيت الأمور كما هي، من دون تبني الدولة لسياسات جذرية لحل مشكلة البطالة. فقد حددت بعض الجهات المهتمة بموضوع البطالة أن 166 ألف شاب سعودي يضافون سنويًا إلى قائمة العاطلين عن العمل لعدم وجود فرص وظيفية كافية[1].

(1) http://www.saudiinfocus.com/ar/forum/showthread.php?p=52277

السياسات والإجـراءات (الرسمية والأهلية) المتخذة لمواجهة البطالة في المملكة العربية السعودية:

1.1 الإجراءات الرسمية:

لا بد من الإشارة إلى أن الدولة اتخذت العديد من الإجراءات والسياسات لعلاج مشكلة البطالة، وأوجدت منذ ثلاثة عقود بعض الهياكل الإدارية لتنظيم القوى العاملة ووضع السياسات والتدابير المنظمة لسوق العمل، كمجلس القوى العاملة الذي صدر نظامه عام (1400هــ/ 1980م). كما أن فصل العمل عن وزارة الشؤون الاجتماعية عام (1425هـ/ 2005) وإنهاء عمل مجلس القوى العاملة ونقل اختصاصاته وصلاحياته إلى وزارة العمل آنذاك، جاء ترجمةً لتفاقم مشكلة البطالة في أوساط اليد العاملة السعودية وعدم نجاح جهود السعودة المبذولة حتى ذلك الوقت. ومن السياسات المهمة في إطار سعودة الوظائف، قرار مجلس الوزراء رقم (120) بتاريخ 12/ 4/ 1425هـ حول زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية. ويتضمن القرار في البند الثامن منه قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية الخاصة على المرأة السعودية. ولعل أهم ما قامت به وزارة العمل في مجالات علاج مشكلة البطالة هو تبنيها لاستراتيجية وطنية لمكافحة البطالة، أعدتها بالتعاون مع القطاع الخاص، تغطي فترة زمنية مداها 25 عامًا، تسعى خلالها إلى تنفيذ 26 سياسة عن طريق 108 آليات لتحقيق ثلاثة أهداف مرحلية، تشمل السيطرة على البطالة في المرحلة القصيرة التي حددت مدتها بسنتين، ثم تخفيض معدلات البطالة في المرحلة المتوسطة التي تمتد لثلاث سنوات، ثم العمل على تحقيق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني، اعتمادًا على الموارد البشرية في المدى الطويل الذي يبلغ عشرين سنة[1]. وقد تمت الموافقة على هذه الاستراتيجية بموجب المرسوم الملكي رقم (260) في 1430/ 8/ 5هـ، كما صدر الأمر الملكي رقم (أ/ 121) في 1432/ 7/ 2هـ بالموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني للحلول العاجلة القصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات المعدّين للتدريس وحاملي الدبلومات الصحية بعد الثانوية العامة.

(1) وزارة الاقتصاد والتخطيط. خطة التنمية التاسعة (2010-2014). ص: 163.

وحاولت الوزارة، في إطار سياسات توطين الوظائف، التحكم بالبطالة من خلال إجراءات عدة، شملت تنفيذ حملة وطنية لحصر وتسجيل وتوظيف المواطنين السعوديين في القطاع الخاص. وبلغ عدد المسجلين في الحملة نحو 155 ألف طالب عمل، وتم توظيف نحو 133 ألفًا من المسجلين، إضافة إلى دعم تدريب وتوظيف السعوديين في القطاع الخاص، بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية الذي يهدف إلى تهيئة الظروف المناسبة لاستيعاب السعوديين في هذا القطاع عبر توفير القوى العاملة المؤهلة للعمل في القطاع الخاص من خلال تمويل برامج تتواءم مع احتياجات سوق العمل وإجراء دراسات مميزة تعالج معوقات التوظيف[1]. وبلغ عدد السعوديين الذين قام الصندوق بتدريبهم وتوظيفهم في القطاع الخاص خلال السنوات الماضية أكثر من 44 ألف شخص. ومن تلك الإجراءات إنشاء مركز الملك فهد للتوظيف تحت إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية إشرافه، بهدف دعم الجهود المبذولة في تسهيل توظيف السعوديين في القطاع الخاص، وتطبيق إجراءات وضوابط محددة لترشيد الاستقدام، بغرض الحد من تدفق العمالة الوافدة بأعداد كبيرة تزيد عن الحاجة الفعلية إليها، وتعيق توظيف العمالة الوطنية. ونتيجة لذلك، انخفض عدد التأشيرات الممنوحة سنويًا للمنشآت الخاصة من نحو597 ألف تأشيرة عام 2002، إلى نحو 353 ألف تأشيرة عام 2005. واتخذت الوزارة إجراءات صارمة للحد من السعودة الوهمية والمتاجرة بالتأشيرات، وكذلك متابعة تنفيذ القرارات المتعلقة بتوطين الوظائف وقصر العمل في بعض الأنشطة والمهن على السعوديين، بما في ذلك قرارا مجلس الوزراء في شأن توسيع فرص ومجالات العمل للمرأة السعودية، إضافة إلى العمل على ترسيخ مبدأ الشراكة بين وزارة العمل والقطاع الخاص، بإنشاء مجلس استشاري للوزارة، يضم نخبة من رجال الأعمال لتقديم المشورة والرأي للوزارة حول قضايا التوظيف والاستقدام، وكذلك عقد لقاءات منتظمة بين المختصين بالوزارة والمختصين بمجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية والغرف في المناطق المختلفة[2].

وليس من السابق لأوانه تقييم ما ترتب على تطبيق هذه الاستراتيجية من نتائج،

(1) صندوق تنمية الموارد البشرية (2010). التقرير السنوي.

(2) http://www.ameinfo.com/ar-61555.html

خصوصًا أنها حددت لها ثلاث مراحل قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل[1]. فبالنظر إلى الأهداف المرحلية للاستراتيجية، المتمثلة في «السيطرة على البطالة» في المدى القصير (عامين)، وتخفيض معدلها في المدى المتوسط (3 سنوات)، وحيث مضى ثلاث سنوات منذ اعتماد الاستراتيجية، فإن من الواضح، في ضوء ما سبقت الإشارة إليه حول وضع قوى العمل المحلية والبطالة، أن تلك الأهداف المرحلية بمداها القصير والمتوسط لم تتحقق. فالبطالة لا تزال خارجة عن سيطرة وزارة العمل، كما لا يستبعد أن معدلها في الوقت الراهن قد زاد عما كان عليه الوضع عام 2009 [2] في ضوء ما شهده قطاع التشييد من نمو سريع خلال السنوات الأربع الماضية، والذي تمت مواجهته بزيادة استقدام العمالة الأجنبية[3].

ومن السياسات التي خرجت مؤخرًا في إطار مواجهة مشكلة البطالة ما يعرف بـ«نظام حافز» الذي أمر به خادم الحرمين الشريفين بموجب الأمر السامي رقم أ/ 30 في 1434/ 3/ 20هـ، وأسند أمر إدارته والإشراف عليه إلى صندوق تنمية الموارد البشرية السالف الذكر- وينطوي البرنامج على مجموعة من الشروط التي تثبت أحقية العاطل عن العمل بالمعونة البالغة ألفي ريال لمدة اثني عشر شهرًا. ويسعى برنامج «حافز» إلى تحقيق أهداف رئيسة، من بينها دعم وتحفيز الجادين في البحث عن عمل خلال فترة بحثهم عن العمل، من خلال صرف إعانة مالية شهرية لهم. وتبعًا لذلك فإن استمرار الحصول على هذه الإعانة من عدمه، سيكون مرهونًا بمدى جدية الباحث عن العمل، واستمراره ومواصلته في البحث بشكل جاد عن العمل؛ لكون الهدف الأساس من هذه الإعانة المالية، هو مساعدة الباحث في الحصول على وظيفة دائمة ومناسبة، وليس الركون إلى الإعانة كمصدر لدخل ثابت. ومن بين الأهداف الرئيسة أيضًا، توفير برامج تدريب وتأهيل للباحثين عن عمل خلال فترة استحقاقهم؛ بهدف دعم وزيادة فرص حصولهم على الوظيفة المناسبة التي

(1) أنظر: السلطان وآخرين ، التضخم في المملكة: أسبابه، آثاره، والمعالجات المقترحة. الرياض: وزارة الداخلية. بحث غير منشور، 1428.

(2) أنظر: السلطان وآخرين ، التضخم في المملكة: أسبابه، آثاره، والمعالجات المقترحة. الرياض: وزارة الداخلية. بحث غير منشور، 1428.

(3) تجدر الإشارة هنا إلى أن آخر بيانات عن البطالة في المملكة العربية السعودية صدرت عام 2009م.

تلبي تطلعاتهم وطموحاتهم. ويشترط البرنامج لحصول الباحث عن العمل على إعانة مالية خلال فترة بحثه عن العمل، الاستمرار في البحث بجدية عن العمل، وتحديث معلوماته بشكل دوري ومنتظم، إضافة إلى إكمال الدورات التأهيلية والتدريبية التي يتم توفيرها للمستحقين للإعانة.

وتؤكد آخر إحصائية ظهرت عن حجم المستفيدين من البرنامج أن عددهم بلغ حتى شهر رمضان 1433هـ نحو 1.365.391 مستفيدًا.

ولحداثة هذا النظام، حيث لم يمض على تطبيقه إلا نحو ثلاثة عشر شهرًا، فإن من السابق لأوانه تقييم الآثار التي ترتبت عنه على البطالة في أوساط القوى العاملة الوطنية. ومع هذا فإن النظرة العامة لنظام «حافز» ليست متفائلة على أدنى تقدير؛ بل إن هناك من يعتقد بأن هذا النظام قد آل إلى خلاف ما هو متوقع منه؛ حيث حفّز بعض العاملين من ذوي الأجور المنخفضة على ترك أعمالهم للاستفادة من المردود المالي الذي يوفره للعاطلين عن العمل (ألفي ريال) شهريًا[1].

ومن الإجراءات الحديثة التي اتخذتها الوزارة في إطار توطين الوظائف ما يتعلق ببرنامج «نطاقات» ومبادرة «لنتعاون للتوطين». ويهدف «نطاقات» إلى تقييم أداء المنشآت ويصنفها إلى نطاقات «ممتاز» و«أخضر» و«أصفر» و«أحمر»، بحيث يكافئ النطاقين الممتاز والأخضر الأعلى توطينًا، ويتعامل بحزم مع الأحمر الأقل توطينًا، ويعطي مهلة أطول للمنشآت في النطاق الأصفر، فيصبح بذلك توطين الوظائف ميزة جديدة تسعى إليها المنشآت للتميز والتنافس. أما مبادرة «لنتعاون للتوطين» فتستهدف تشجيع كل من القطاع الخاص على النمو من أجل إيجاد فرص وظيفية تستوعب أبناء وبنات الوطن، وأيضًا لتحفيز شباب الوطن وشاباته للخوض في مجالات العمل ووضع بصمات نجاح حقيقية فيه، أسوة بعديد من قصص الشباب والشابات والتي تكللت بالنجاح والتدرج في السلم الوظيفي حتى أضحت أمثلة يقتدى بها[2].

ومن المستجدات في إطار جهود الحكومة لمواجهة البطالة ما تردد إعلاميًا في الآونة

(1) الاقتصادية. «العمل» تحاصر «الوظائف الوهمية» بشركات توظيف تحت إشراف الحكومة، العدد 6981.

(2) أنظر موقع وزارة العمل: http://portal.mol.gov.sa/ar/Pages/tawteen.aspx?m=2

الأخيرة عن قيام وزارة العمل في الوقت الحاضر ببلورة مبادرتين مهمتين[1]. تتمثل الأولى في تأسيس مرصد وطني للقوى العاملة تحت مظلة واحدة وبمشاركة جميع الجهات المعنية، وهو مشروع من المنتظر أن يسهم بصورة كبيرة في معالجة الكثير من الأمور المرتبطة بالعمل والعمال، مواطنين ووافدين، بما في ذلك خصائصهم المختلفة والوظائف المتاحة في سوق العمل وغيرها من الأمور. وتقوم فكرة المرصد على الربط بين كل قواعد البيانات الخاصة بالموظفين والصادرة عن كل الجهات، بما في ذلك بيانات مركز المعلومات الوطني وبيانات القوى العاملة السعودية في القطاع الخاص وبيانات التأمينات الاجتماعية حول العمالة الأجنبية، وبيانات الداخلية، وكذلك الوزارات الأخرى مثل وزارة التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم وغيرهما. وهذا المرصد سيرتبط بالمواطن أو المواطنة، منذ المرحلة الابتدائية، من خلال السجل المدني، ليكون مركز المعلومات الوطني هو الحاضن لهذه المعلومات التي تتبع الشخص منذ وقت مبكر في حياته على اعتبار أنه قوة عاملة جاهزة لسوق العمل أو ستدخل سوق العمل في وقت لاحق. وسيتيح هذا المرصد البيانات والمعلومات التي لديه للجميع، ولكل الجهات المستفيدة، وسيكون في غاية الأهمية لمتخذي القرار والمخططين، سواء في القطاع العام أو الخاص. فعند التخطيط لمشروعات معينة أو جديدة سيكون أمام المخطط كل ما يحتاجه من المعلومات عبر المرصد.

أما المبادرة الثانية فتتمثل في إنشاء «شركات توظيف» تعمل تحت مظلة صندوق الموارد البشرية، وتتولى استقطاب السعوديين والسعوديات الذين ما زالوا جددًا في سوق العمل، ومن ثم تسجيلهم في سجلات التأمينات التابعة لهذه الشركات وتعمل على تدريبهم وتأهيلهم والبحث عن فرص عمل لهم، ينتقلون بعدها إلى الشركات الأخرى. ويتمثل الدور الذي تقوم به هذه الشركات في العمل كوسيط توظيف. فبعد فترة محددة (ستة أشهر أو سنة أو سنتين) من التحاق طالب العمل بشركة التوظيف، ينتقل طالب العمل بعد أن أصبح مؤهلًا وجاهزًا للعمل إلى شركة في القطاع الخاص. وتأمل وزارة العمل بهذه المبادرة القضاء على موضوع شركات التوظيف الوهمية، واستغلال البعض للكثير من البرامج التي أطلقتها الوزارة أخيرًا لتوطين الوظائف. ويتوقع المخططون لهذه المبادرة أن تسهم في ردم

(1) الاقتصادية. «العمل» تحاصر «الوظائف الوهمية» بشركات توظيف تحت إشراف الحكومة، العدد 6981.

الفجوة القائمة، خصوصًا في قطاعات معينة كقطاع البيع بالتجزئة ومحلات بيع الملابس النسائية.

2.5 البنك السعودي للتسليف والادخار:

يمثل البنك أحد أقدم البرامج الحكومية في مجال تقديم القروض التنموية الميسرة للمواطنين؛ إذ تم تأسيسه عام 1392هـ. وفي عام 1427هـ تم تطوير البنك عبر تنويع أنشطته وتطوير أعماله، وتمثلت أهدافه وفق نظامه الجديد في الأمور التالية:

- تقديم قروض من دون فائدة للمنشآت الصغيرة والناشئة ولأصحاب الحرف والمهن من المواطنين تشجيعًا لهم على مزاولة الأعمال والمهن بأنفسهم ولحسابهم الخاص.
- تقديم قروض اجتماعية من دون فائدة لذوي الدخول المحدودة من المواطنين لمساعدتهم على التغلب على صعوباتهم المالية.
- القيام بدور المنسق المكمل لرعاية قطاع المنشآت الصغيرة والناشئة.
- العمل على تشجيع التوفير والادخار للأفراد والمؤسسات في المملكة، وإيجاد الأدوات التي تحقق هذه الغاية.

وقبل عامين، صدرت الأوامر السامية برفع رأس ماله إلى 36 مليار ريال. ويتميز البنك بتعدد فروعه البالغة 26 فرعًا منتشرة في كافة مناطق المملكة. كما يقدم البنك برنامجين للإقراض، هما:

1. **برنامج «مسارات»**: الذي تم تصميمه واعتماده بطريقة تعمل على الارتقاء بنوعية المشاريع التي يمولها، ومن ذلك أنه فتح المجال وأعطى الأولوية للمخترعين ليقدموا اختراعاتهم على أرض الواقع. كما أعطى الفرصة لمن لديهم مشاريع مميزة في القطاعين الصناعي والخدمي وتزيد تكلفتها الاستثمارية على 300 ألف ريال. ويستهدف البرنامج أيضًا المشاريع الصغيرة والناشئة في جميع التخصصات والتي تقل تكلفتها الاستثمارية عن 300 ألف ريال، وهو أتاح المجال لأفراد الأسر المنتجة للحصول على دعم من البنك لتمويل مشاريعهم ومزاولتها من منازلهم، وضم شريحة الراغبين في

تملك سيارات الأجرة والنقل المدرسي. ويأتي هذا الاهتمام والدعم تماشيًا مع سياسة الحكومة في دعم المنشآت الصغيرة والناشئة التي تعتبر المحرك الرئيس للتنمية.

2. **القروض الاجتماعية لمواجهة المتطلبات الضرورية** (الزواج - ترميم المنازل - القروض الأسرية) بحد أعلى للقرض 45.000 ريال تسدد على أقساط شهرية (750 ريالًا للقسط)[1].

3.5 الإجراءات الأهلية لمواجهة البطالة:

ولاكتمال الصورة حول هذا الجانب من الورقة، لا بد من الإشارة إلى الجهود الأهلية والخيرية في مواجهة مشكلة البطالة في المملكة. فبصرف النظر عن مدى فاعلية تلك الجهود في تحقيق ما ترمي إليه، ظهرت خلال الخمس عشرة سنة الماضية جهود عدة ساهمت في شكل أو آخر في التعامل مع مشكلة البطالة بعد أن باتت تشكل مشكلة مجتمعية تحتم على الجميع التعامل معها. ويمكن تصنيف تلك الجهود في قسمين كبيرين، أحدهما دور القطاع الخاص في الإسهام في مواجهة المشكلة، والثاني يتمثل في دور مؤسسات المجتمع المدني ممثلًا في القطاع الخيري والمؤسسات غير الربحية في مواجهة البطالة.

1.3.5 القطاع الخاص:

لا تشكل قوة العمل الوطنية العاملة في القطاع الخاص أكثر من 10.9 ٪ من إجمالي العاملين في هذا القطاع البالغ عددهم 7781496، منهم 9.6 ٪ من الذكور و1.3 ٪ من الإناث، وذلك في ضوء ما سبقت الإشارة إليه؛ الأمر الذي يعني التدني الشديد في مساهمة اليد العاملة الوطنية في هذا القطاع.

وأمام الانتقادات الموجهة إلى هذا القطاع وضعف استيعابه للقوى العاملة الوطنية، شرعت، خلال السنوات القليلة الماضية، العديد من مؤسسات القطاع الخاص ممثلة ببعض الشركات الكبرى والبنوك باعتماد برامج بهدف جذب المواطنين للعمل في هذا القطاع. ولاقت هذه التوجهات المزيد من الدعم تحت مبدأ «المسؤولية الاجتماعية»[2]، حيث وجدت

(1) أنظر: http://www.scb.gov.sa/AboutUs.aspx

(2) تعددت تعريفات المسؤولية الاجتماعية، وربما يكون التعريف المفضل هو ما طرحه مجلس الأعمال العالمي=

تلك المؤسسات في تمكين العاطلين عن العمل من المواطنين تجسيدًا لهذا المبدأ[1]. وعمومًا، تعد هذه البرامج حديثة النشأة، وأقدمها تجربة في هذا المجال برنامج عبد اللطيف جميل الذي تم تأسيسه عام 2004. ومن البرامج التي تصنّف برامج تدريبية نسائية في المقام الأول برنامج البنك الأهلي وبرنامج مصرف الراجحي. وتدخل ضمن برامج هذا القطاع برامج مراكز التدريب والتوظيف التابعة للغرف التجارية والصناعية البالغة ثمان وعشرين غرفة تجارية وصناعية منتشرة في أنحاء مختلفة من المملكة[2]، كما يقوم مجلس الغرف السعودية، عبر الغرف التجارية والصناعية المنتشرة في المدن الكبرى، بدعم برامج توطين الوظائف، وبدعم برامج التعليم والتدريب الأهلي[3]؛ فمعظم الغرف في الوقت الحاضر، لديها مراكز للتدريب والتوظيف، وأقدم الغرف التي عرف عنها القيام بذلك الغرفة التجارية والصناعية في الرياض، والتي تضم منذ عشرين عامًا مركزًا للتدريب والتأهيل، والأمر كذلك بالنسبة للغرفة التجارية في المنطقة الشرقية. وقد دفعت تلك المراكز بالمئات من الشباب إلى سوق العمل على مدى تلك الفترة. كما تجدر الإشارة إلى أن كبريات الشركات المحلية مثل أرامكو[4] وسابك والهيئة الملكية للجبيل وينبع وشركة الاتصالات السعودية

=للتنمية المستدامة الذي عرفها بانها: «الالتزام المستمر من قبل منظمات الأعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل». كما عرفها البنك الدولي بأنها «التزام بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيها والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد». أما الغرفة التجارية العالمية فقد اعتبرت المسؤولية الاجتماعية بأنها «جميع المحاولات التي تسهم في مبادرة منشآت القطاع الخاص لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية». (أنظر: http://csrksa.arabblogs.com/archive/2009/8/923748.html)

(1) البطين، بدور (2010)، برنامج تأهيل وتدريب وتوظيف الكوادر النسائية، بحث مقدم في أعمال ووقائع ندوة أفضل الممارسات المهنية في مجال البرامج التنموية لتحسين الأحوال المعيشية للفقراء، المنعقدة في 24-26 يناير 2011م في رحاب مؤسسة الملك عبدالله بن عبدالعزيز لوالديه للإسكان التنموي.

(2) أنظر مجلس الغرف التجارية (http://www.csc.org.sa/Arabic/SaudiChambers/SaudiChambersList/Pages/default.aspx)

(3) التقرير السنوي لمجلس الغرف السعودية. 2008. ص ص: 41-42.

(4) فعلى سبيل المثال أعلن مركز التدريب التابع لشركة أرامكو عن وجود أكثر من 40 ألف وظيفة شاغرة للشباب السعودي بشركة أرامكو في منطقة جازان في تخصصات تشمل التبريد والتكييف والكهرباء الصناعية والاتصالات والإلكترونيات واللحام والميكانيكا والتقنية الكيميائية (تشغيل المعامل) والمختبرات الكيميائية والمساحة والأجهزة الدقيقة والاختبارات غير الإتلافية (NDT) والخدمات الإدارية الصناعية - الحاسب

تضم مراكز للتدريب والتوظيف تتولى تهيئة حملة الشهادات العلمية للعمل في قطاعاتها المختلفة؛ الأمر الذي جعل توظيف القوى العاملة الوطنية في الشركات الكبرى لا يواجه مشكلة، مثلما هو الحال في الشركات المتوسطة والصغيرة حيث إشكالية توطين الوظائف ماثلة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، والتي تمثل نحو 85 ٪ من منشآت القطاع الخاص.

2.3.5 القطاع الخيري:

ليس من المستغرب أن تشكل مواجهة البطالة، بوصفها مشكلة اجتماعية ترتبط بمشكلات اجتماعية أخرى كالفقر والتشرد ونحوه، أحد جوانب اهتمامات المؤسسات والجمعيات الخيرية. فعلى الرغم من حداثة تلك التنظيمات الاجتماعية؛ كون معظمها ظهر خلال العقد الماضي، إلا أن جزءًا كبيرًا من تلك المؤسسات والجمعيات الخيرية وجدت في مواجهة البطالة نشاطًا مهمًا لتحقيق رؤيتها ودورها في المجتمع. وذلك لارتباط الفقر بالبطالة، فقد شكلت معالجة الفقر من خلال إيجاد فرص عمل نشاطًا بارزًا للعديد من مؤسسات القطاع الخيري. ومن مظاهر ذلك برامج الأسر المنتجة[1] التي اهتم بها العديد من المؤسسات والجمعيات الخيرية، «كما تعددت وتنوعت الجهات ذات العلاقة الراعية والداعمة لهذا التوجه الذي شكل نقلة نوعية في ما تقدمه مؤسسات وجمعيات القطاع الخيري من خدمات[2]. ويوجد في الوقت الحالي أكثر من ستمائة وخمسين ما بين مؤسسة وجمعية خيرية موزعة على مناطق المملكة العربية السعودية، ولا تخلو الكثير من تلك الجمعيات من وجود برامج ذات صلة بتمكين المستفيدين منها ودعمهم بما يحقق لهم الاكتفاء الذاتي[3].

الآلي، التسويق، المحاسبة، الإدارة المكتبية، إدارة الأعمال السكرتارية -(أنظر: http://www.shbabclub.com/vb/showthread.php?t=263515).

(1) عرف منتدى جدة الاقتصادي الأسر المنتجة بالأسر التي تستطيع إنتاج أي صناعة بطريقة آلية حديثة أو بطريقة تقليدية يدوية والإضافة على أي صناعة أخرى بطرق إبداعية.

(2) الخشي، سارة صالح (2011)، واقع مشروعات الأسر المنتجة في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم في أعمال ووقائع ندوة أفضل الممارسات المهنية في مجال البرامج التنموية لتحسين الأحوال المعيشية للفقراء، المنعقدة في 24-26 يناير 2011م في رحاب مؤسسة الملك عبدالله بن عبدالعزيز لوالديه للإسكان التنموي.

(3) عبد العزيز الهدلق. الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية من الرعاية إلى التنمية، واقع مشروعات الأسر المنتجة في المملكة العربية السعودية. 2011. بحث مقدم في أعمال ووقائع ندوة أفضل الممارسات المهنية=

وإلى جانب تلك التنظيمات، ظهرت خلال العقد الماضي مؤسسات غير ربحية لمواجهة مشكلة البطالة بأساليب غير تقليدية، كصندوق المئوية الذي يهدف إلى المساعدة في خلق فرص عمل من خلال خدمات التمويل والتدريب والإرشاد وتنمية ودعم الأفكار الخلاقة في محيط الأعمال، وصولًا إلى تحويل جيل الشباب من طالبي وظائف إلى موفري وظائف ومد يد العون لهم للوصول إلى الاستقلال المالي. ومن المعلوم أن الصندوق قد ساهم حتى نهاية عام 2010 في خلق ما يقارب 4122 فرصة عمل للشباب السعودي[1].

ولعل أبرز جهود المؤسسات والجمعيات الخيرية وغير الربحية في مجال مواجهة البطالة تتجلى في جانبين، أولهما جانب التدريب والتأهيل، والثاني جانب التشغيل والتمكين من العمل عبر دعم الحرف والمهن التقليدية. ولقيت هذه الجوانب اهتمامًا أكبر من لدن الجمعيات بعد صدور الأوامر السامية بدعم جهود الجمعيات الخيرية في هذا المجال؛ حيث تم تخصيص خمسين مليون ريال سنويًا من ميزانية الدولة لدعم التدريب المهني والحرفي، وتشجيع البرامج الحرفية النسائية[2]. وقد تم تنفيذ ذلك فعلًا في ميزانية العام الماضي (1433/ 1432هـ) وكذلك العام الجاري (1434/ 1433هـ). وفي ضوء التشجيع والدعم الموجه إلى الجمعيات، تمكنت العديد منها من إنشاء برامج للأسر المنتجة وفق أسس مهنية عالية، ووفرت لها آليات لنجاحها واستمرارها من خلال برامج مساندة كبرامج القروض الصغرى، وإقامة دورات تدريبية وتأهيلية لتمكين الأسر من مزاولة حرف ومهن واعدة اقتصاديًا، إضافة إلى تقديم خدمات التسويق لمخرجات تلك البرامج. وقد استطاعت هذه الجمعيات أن تحقق نجاحًا

=في مجال البرامج التنموية لتحسين الأحوال المعيشية للفقراء، المنعقدة في 24-26 يناير 2011م في رحاب مؤسسة الملك عبدالله بن عبدالعزيز لوالديه للإسكان التنموي.

(1) عبد العزيز المطيري. دور صندوق المئوية كأحد البرامج التمويلية الرائدة للشباب. 2011. ص ص: 811-815. في أعمال ووقائع ندوة أفضل الممارسات المهنية في مجال البرامج التنموية لتحسين الأحوال المعيشية للفقراء، المنعقدة في 24-26 يناير 2011م في رحاب مؤسسة الملك عبدالله بن عبدالعزيز للإسكان التنموي.

(2) هناك أكثر من 18 جمعية خيرية في المملكة اعتمدت برامج لدعم الحرف والمهن والأسر المنتجة، منها جمعية النهضة النسائية وجمعية الوفاء النسائية في منطقة الرياض، وجمعية البر وجمعية فتاة الإحساء وجمعية جود النسائية وجمعية فتاة الخليج بالخبر وجمعية الجبيل الصناعية وجمعية الخفجي، وجمعية البر بالأحساء في المنطقة الشرقية، وجمعية أجا في منطقة حائل، وجمعية الملك خالد النسائية في منطقة تبوك، وجمعية الملك عبدالعزيز النسائية وجمعية فتاة البدايع وجمعية عنيزة الخيرية في منطقة القصيم، وجمعية الملك عبدالعزيز في منطقة الجوف، وجمعية طيبا الخيرية في منطقة جازان، وجمعية الخدمات الاجتماعية في منطقة المدينة المنورة وجمعية بالجرشي في منطقة الباحة.

ملموسًا لعملها عن قرب مع الشرائح الاجتماعية المحتاجة والراغبة في الاكتفاء الذاتي والتي استطاعت أن تقدم منتجات محلية نابعة من البيئة المحلية، كما يعود ذلك إلى طبيعة الأعمال والمهن التي تركز عليها الجمعيات الخيرية في برامج التدريب والتأهيل التي تضطلع بها، والتي غالبًا تأخذ في الاعتبار طبيعة السكان في المنطقة التي تعمل فيها الجمعية[1]. ومن البرامج التي لاقت إقبالًا ملحوظًا من قبل المستفيدين، وبدعم وتشجيع المؤسسات والجمعيات الخيرية، برامج «الأسر المنتجة»، وهي برامج تقوم على فكرة تحويل الأسر الفقيرة ماديًا من مساعدات الجمعيات الخيرية والضمان الاجتماعي إلى أسر منتجة تعتمد بشكل ذاتي على أنفسها من خلال ما تقوم به من أنشطة إنتاجية. ويعود أقدم مشروعات الأسر المنتجة إلى عام [2]2005، وتوالى بعد ذلك ظهور العديد من هذه المشروعات في العديد من مناطق المملكة. وقد كشف تطبيق هذه الفكرة من قبل المؤسسات والجمعيات الخيرية، وبدعم من العديد من الجهات الحكومية والخيرية، أن هناك أسرًا ذات قدرات وطاقات ورغبة جادة في العمل والاعتماد على الذات للتخلص من الاعتماد على المساعدات الخيرية.

ومن الملاحظ أن عددًا من الجهات تتضافر في مساندة برامج «الأسر المنتجة» بصور مختلفة من الدعم والمساعدة[3]، كوزارة الشؤون الاجتماعية ممثلة في وكالة الضمان الاجتماعي[4] وفي

(1) عبدالرحمن محمد العسيري. طبيعة ومعوقات برامج الأسر المنتجة والمشروعات الصغيرة في المجتمع السعودي، بحث مقدم في أعمال ووقائع ندوة أفضل الممارسات المهنية في مجال البرامج التنموية لتحسين الأحوال المعيشية للفقراء، المنعقدة في 24-26 يناير 2011م في رحاب مؤسسة الملك عبدالله بن عبدالعزيز لوالديه للإسكان التنموي.

(2) المرجع السابق.

(3) يدخل من ضمن صور الدعم تلك كل من توفير خامات الإنتاج والآلات الخاصة به، والمشاريع الحرفية والمهنية، ومشاريع المشاغل المنزلية، ومشاريع الصناعات البيئية وفقًا للنمط المعيشي والإنتاجي السائد في البيئة المحيطة، والقروض الحسنة لخريجي المعاهد المهنية والثانوية المهنية، والقروض الحسنة الموجهة لدعم تأمين مراكب التبريد للمزارعين والصيادين، ودعم اقتناء سيارات النقل والأجرة والتاكسي، علاوة على برامج دفع تكلفة الانخراط في دورات التأهيل والتدريب.

(4) تنقسم هذه المشروعات إلى قسمين المشروعات الجماعية والمشروعات الفردية. فأما المشروعات الجماعية فتتمثل في كل من مشروع الشراكة الاجتماعية لمساعدة صيادي الأسماك بمركز القحمة والبرك بمنطقة عسير وفي القطيف بالمنطقة الشرقية، وفي أملج بمنطقة تبوك وفي ثول بمنطقة مكة المكرمة ، مشروع الأكشاك لبيع السواك بساحات الحرم المكي الشريف بمنطقة مكة المكرمة، مشروع الخوص والخصف بمحافظة محايل بمنطقة عسير، مشروع معاصر السمسم بمحافظة محايل بمنطقة عسير، وقد بلغ عدد الأسر المستفيدة من هذه البرامج نحو 150 أسرة بتكلفة إجمالية بلغت 8,923 ريالًا. ويجرى العمل حاليا لإقامة مشروعات لتربية النحل وإنتاج=

وكالة الرعاية والتنمية الاجتماعية وفي الصندوق الخيري الوطني[1]، والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتقني، وبنك التسليف السعودي، وبرنامج الهيئة العامة للسياحة والآثار[2]. كما لاقى البرنامج دعماً ملموسًا من قبل عدد من مؤسسات القطاع الخاص والغرف التجارية والصناعية[3]. ويعتبر برنامج عبد اللطيف جميل لخدمة المجتمع واحدًا من أهم برامج القطاع الخاص الداعمة للأسر المنتجة[4]. ويهدف هذا البرنامج إلى زيادة دخل النساء[5] اللواتي يملكن مشاريع صغيرة من خلال تقديم خدمات مالية تناسب احتياجاتهن وتحقق صفة الاستمرارية ودوام البرنامج بناء على أفضل الممارسات العالمية في تمويل المشاريع الصغيرة. كما يعمل على خلق فرص عمل ذاتية للأسر المحدودة الدخل داخل بيئتها المحلية وصولاً إلى تنويع مصادر دخل الأسرة الواحدة، من أجل الوفاء بالمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية المتزايدة لأبنائها. ويعتبر البرنامج أكبر مؤسسة تنموية متميزة في خدمة تمويل المشاريع الصغيرة للنساء بالسعودية، ويعمل على التحول التدريجي للأفراد من مجرد متلقين للمساعدات إلى أفراد

=العسل في منطقتي الباحة وعسير، ومشروع مملحة الزيدية في رابغ بمنطقة مكة المكرمة. أما مشروعات الأسر المنتجة الفردية فقد بلغت(815 مشروعًا موزعة على جميع مناطق المملكة. وبلغ إجمالي الدعم لها نحوًا من ثلاثة عشر مليونًا (الرديعان، 2011) .

(1) بلغ عدد المشروعات الصغيرة ومشاريع الأسر المنتجة التي اعتمدها الصندوق الخيري الوطني في الفترة الماضية 1438 مشروعًا موزعة على خمس مناطق.

(2) المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية (2008)، ص ص: 79-80، العسيري (2011)، مرجع سابق.

(3) نورة الجريسي. دور مجلس الغرف التجارية في تنشيط برامج الأسر المنتج. 2012. ورقة عمل مقدمة للملتقى الأول لمديرات مكاتب الضمان الاجتماعي المنعقد في 16-17 أبريل 2012.

(4) www.aljprog.org/ar/ahdaf.asp

(5) يستهدف البرنامج الفئات الآتية:

الأسر المحدودة الدخل بالمناطق التي حددها البرنامج لعمله وأنشطته.

النساء اللواتي أعمارهن ما بين 18 - 55 عامًا.

الأسر المتجاورة في الحي أو السكن الواحد، بحيث لا يتجاوز عدد كل مجموعة خمسة أشخاص.

المشاريع القائمة والجديدة بشرط توافر الخبرة.

يجب أن يكون السكن والمشروع ضمن عمل منطقة الفرع.

لكل أسرة مشروع واحد ضمن المجموعة الواحدة.

الجنسية السعودية (في الإمكانية قبول فرد واحد على أقصى حد في المجموعة في حال توافر الشروط المطلوبة في غير السعوديين). موافقة الزوج أو ولي الأمر.

منتجين في المجتمع معتمدين على أنفسهم لتوفير دخل لهم يتناسب مع احتياجاتهم. ولذا يوفر البرنامج قروضًا عينية للنساء صاحبات المشروعات الصغيرة والتي لا تملك أي ضمانات للاقتراض من البنوك التجارية أو مؤسسات التمويل الأخرى، وذلك من أجل النهوض بهذه الفئة اقتصاديًا واجتماعيًا بما ينعكس بشكل إيجابي على الأسر المحدودة الدخل.

6. تقييم الجهود الراهنة في مكافحة البطالة:

على رغم ظهور مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية منذ تسعينات القرن الميلادي المنصرم، إلا أن المملكة لم تشهد ظهور معظم السياسات والبرامج الرامية إلى وضع الحلول المناسبة لهذه المشكلة، إلا خلال السنوات الخمس الماضية. ولا شك في أن ذلك جاء نتيجة لعدد من العوامل، أبرزها ما يأتي:

1. حركة الإصلاح السياسي والاجتماعي والاقتصادي التي قادها خادم الحرمين الشريفين منذ توليه عرش البلاد قبل سبع سنوات. فمنذ تلك الفترة شهدت البلاد خروج العديد من السياسات والتنظيمات لمواجهة ما يعيشه المجتمع من مشكلات وتحديات، والتي شكلت البطالة ولا تزال واحدة من أبرزها.

2. التفاعل الكبير للشباب على وجه الخصوص مع وسائل التواصل الاجتماعي التي كشفت اللثام عن ما يواجه أبناء المجتمع في واقعهم المعاش من أزمات ومعضلات حقيقية؛ الأمر الذي شكل ضغطًا سياسيًا على صناعة القرار؛ مما أدى إلى المزيد من الاهتمام بمواجهة العديد من المشكلات الاجتماعية وخروج السياسات والبرامج لاحتوائها.

3. وأخيرًا لا يمكن فهم الاهتمام المتزايد بمواجهة البطالة في معزل عن ظاهرة الربيع العربي التي ينظر لها باعتبارها نتيجة شكلت البطالة أحد أهم العوامل التي وقفت وتقف خلفها، وذلك في ضوء ما تقرره الكثير من البحوث والدراسات المعاصرة في حقول السياسة والاجتماع[1].

---

(1) أنظر على سبيل المثال:

Georg MUELLER (2012), The Arab spring: A re-synchronization of socio-political =

وعلى رغم الجهود المتنوعة التي خرجت في المملكة لمواجهة البطالة والتي بلا شك ساهمت ولو في حدود معينة في تمكين جزء من القوى العاملة الوطنية من العمل في القطاع الخاص، إلا أنه يمكن أن يسجل على تلك الجهود الأمور الآتية:

(1) **تضارب السياسات وغياب التكامل بين الجهات ذات العلاقة بمسألة البطالة:** فبالنظر إلى السياسات الحالية المتبعة لتفعيل سوق العمل، يلاحظ أن ما يحدث هو أن هناك سياسات تشجيعية تضعها، مثلًا، جهة كوزارة العمل من أجل تشجيع الشباب على دخول القطاع الخاص. ولكن من جهة أخرى، تقوم جهة أخرى كصندوق الموارد البشرية باعتماد سياسة أخرى تتعارض مع تلك السياسات التشجيعية، كما هو الحال في «نظام حافز» الذي أصبح ضمانًا اجتماعيًا آل بالشباب إلى تفضيل الجلوس في المنزل على الذهاب لسوق العمل، وهو ما شكل سياسة غير متزنة لن تؤدي إلى تشجيع شبابنا على دخول سوق العمل.

(2) **اتسام حلول البطالة بالآنية والوقتية وردود الأفعال:** فهناك من يعتقد من ذوي الاهتمام بالشأن العام أنه يغلب على الحلول المتخذة إزاء مسألة البطالة كونها وقتية؛ فهي غالبًا ما تأتي من أعلى سلطة في الدولة، من دون أن تكون صادرة من الجهات المعنية كوزارتي الاقتصاد والتخطيط أو وزارة العمل. وهي قرارات في مجملها لا يتجاوز أثرها الجانب الإعلامي، ويصطدم تطبيق تلك السياسات بأرض الواقع؛

= clocks? a paper presented at the the 2nd ISA Forum of Sociology - Social Justice and Democratization, held in Buenos Aires, Argentina 1-4, August 2012.

Jacqueline GIBBONS (2012), Roadmaps for social transformation: Arab spring, a paper presented at the the 2nd ISA Forum of Sociology - Social Justice and Democratization, held in Buenos Aires, Argentina 1-4, August 2012.

Jacqueline GIBBONS (2012),The avant garde, Arab spring & contemporary Egypt, a paper presented at the the 2nd ISA Forum of Sociology - Social Justice and Democratization, held in Buenos Aires, Argentina 1-4, August 2012.

Sharon BARNARTT (2012), 2001 as the year of disability protests: Diffusion of the “Arab spring,” political opportunity, or the UN convention?, a paper presented at the the 2nd ISA Forum of Sociology - Social Justice and Democratization, held in Buenos Aires, Argentina 1-4, August 2012.

ولا أدل على ذلك من قرار سعودة سائقي سيارات الأجرة؛ فقد عجزت الوزارات المعنية بتنفيذ القرار عن تفعيله.

(3) **غياب البنية المعلوماتية الدقيقة والمحدثة المتعلقة بالبطالة والمسائل المرتبطة بها:** فمن الإشكالات المحدقة بمسألة البطالة ما يتمثل في عدم وجود قاعدة معلومات يمكن الركون إليها في شكل دوري لمعرفة العاطلين عن العمل وخصائصهم ورصد حركة سوق العمل والفرص الوظيفية المتاحة ومعدلات الإحلال الوظيفي أو توطين الوظائف ونحو ذلك. وقد فسح ذلك المجال واسعًا أمام ظهور الاختلافات الكبيرة بين جهة وأخرى في أرقام أو مؤشرات البطالة في المملكة، كما حال ذلك دون رسم الخطط والبرامج الدقيقة لمواجهة البطالة والتي تأخذ في الاعتبار خصائص العاطلين عن العمل المناطقية والتعليمية وتفضيلاتهم الشخصية إزاء الأعمال التي يرغبون في القيام بها.

وعلى رغم أن مسألة توفير إحصاءات العمل والبطالة منوطة بمصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، وبروز البطالة كمشكلة اجتماعية منذ أوائل تسعينات القرن الماضي، إلا أن هذا الجهاز لم يفلح في تقديم المعلومات الخاصة بالتعداد العام للسكان والمساكن في وقتها، فضلًا عن تقديم المعلومات المتعلقة بأمور دقيقة كالمعلومات المتعلقة بالبطالة. فعلى سبيل المثال، آخر تعداد سكاني تم إجراؤه كان عام 2010، لكن بياناته لم تنشر حتى وقتنا الحاضر. كذلك فإن آخر معلومات صدرت عنه بشأن البطالة كانت عام 2009، ولم يصدر عن المصلحة شيء في هذا الصدد منذ ذلك التاريخ. وقد ترتب على ذلك بلا شك عدم الدقة في التعامل مع مسألة البطالة؛ وهو ما جعل من البطالة مجالًا للتراشق الإعلامي وكثرة المداولات عبر وسائل التواصل الاجتماعي؛ مما حال حتى الوقت الراهن دون تبلور رؤية موحدة ووجود تقديرات ومؤشرات شفافة للبطالة؛ الأمر الذي ساهم في خلق الكثير من البلبلة وبث مشاعر الإحباط بين الشباب. ولذا جاء نظام «حافز» ليبين كنتيجة جانبية لتطبيقه أن حجم العاطلين عن العمل في المملكة بلغ 1.200.000 مواطن ومواطنة جلهم من الإناث.

(4) **ضعف فعالية القرارات ومتابعة تنفيذها:** تواجه القرارات الحكومية الخاصة

بالبطالة صعوبة التطبيق؛ مما يؤدي إلى ضعف فعاليتها في تحقيق ما رسمت له. ويعود ذلك إلى عدم تفاعل الجهات ذات العلاقة وبالتالي ضعف متابعة القرارات الخاصة بمواجهة البطالة من قبل تلك الجهات المعنية بتنفيذها بالتعاون مع جهات القطاع الخاص. وعلى سبيل المثال، فإن الأمر الملكي رقم (121) الذي صدر عام 1432هـ مثل خطة شاملة لمعالجة تزايد أعداد الخريجين؛ فقد اشتملت الخطة على أكثر من 24 برنامجًا بعضها موجه للقطاع الخاص، وبعضها موجه للقطاع الحكومي، والبعض الآخر مشترك بين القطاعين. وقد تضمنت برامج للتوظيف في قطاع التجزئة، وبرامج لتوظيف المرأة السعودية في قطاعات جديدة، منها القطاع الصناعي، حيث حددت مجالات معينة تلائم طبيعة المرأة السعودية، مثل مصانع الأدوية وخطوط الإنتاج، وحددت لتنفيذها مدة زمنية. ومعظم هذه البرامج ركزت على مواجهة البطالة النسائية؛ كون البطالة لدى النساء تمثل الجزء الأكبر من البطالة[1]. ومع ذلك فإن المشهد الحالي للبطالة – خصوصًا بين النساء – يؤكد حقيقة أن تلك القرارات لم تؤت أكلها حتى الوقت الراهن. وهو ما يعني أن معالجة قضية البطالة في السعودية، وفق الآليات المتبعة حاليًا، لن تفضي إلى نتائج ملموسة في المدى المنظور؛ فتلك الجهود في حاجة إلى المضاعفة والمزيد من التنسيق والتفاعل والتعاون بين الجهات ذات الصلة بمسألة التصدي للبطالة خصوصًا وزارات العمل والداخلية والمالية والاقتصاد والتخطيط.

(5) ومن الأمور التي يمكن أن تسجل على السياسات المتخذة إزاء البطالة أن مسألة «سن حد أدنى للأجور» – والذي تشير إليه الكثير من الدراسات كعامل يحد من إقبال اليد العاملة الوطنية للعمل في القطاع الخاص - أمر لم يتحقق حتى الوقت الراهن، على رغم صدور أوامر سامية للجهات المختصة بوضع حد أدنى للأجور، والتي منها الأمر الملكي رقم (أ/ 121) بتاريخ 1432/ 7/ 2هـ، المتضمن تكليف وزارة العمل، بحكم اختصاصها بالتوظيف في القطاع الخاص، باتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع حد أدنى للأجور في القطاع الخاص. وينطوي هذا الواقع على

(1) الاقتصادية. «العمل» تحاصر «الوظائف الوهمية» بشركات توظيف تحت إشراف الحكومة، العدد 6981.

دلالات وتساؤلات كبيرة يتصل بعضها بآليات صنع القرار من جهة، كما لا يستبعد في هذه المسألة تحديدًا دور صراع المصالح باعتباره واقعًا إجتماعيًا يفرضه التداخل غير المرئي بين القطاعين الحكومي والخاص من جهة أخرى.

(6) بروز قدر من التداخل والازدواجية بين البرامج والجهود الموجهة لمعالجة البطالة. فتعدد تلك البرامج وتنوعها ما بين برامج حكومية وبرامج قطاع خاص وبرامج مجتمع مدني، عمل على خلق واقع معين لا يخلو من التباين والاختلاف الذي تعايشه قوة العمل الوطنية التي تعمل في تلك القطاعات، خصوصًا في ما يتعلق بالتفاوت في الأجور وفي ساعات العمل وفي المميزات الوظيفية الأخرى التي يحصل عليها العامل المواطن في قطاع دون الآخر.

1. الخلاصة والتوصيات:

في ضوء ما تم التطرق إليه في هذه الدراسة، يمكن القول أن أبرز ما انتهت إليه من نتائج يمكن إيجازه في الآتي:

1. أن الخلل الماثل في البنية السكانية في المملكة العربية السعودية يكاد ينحصر في ارتفاع معدلات البطالة لدى المواطنين مقارنة بغير المواطنين، والتي تتجلى بشكل أكثر وضوحًا في ارتفاع نسبة البطالة بين الشرائح الشبابية من المواطنين ذكورًا وإناثًا. فبالمقارنة مع دول مجلس التعاون الخليجي الست، من الواضح أن المملكة – إضافة إلى سلطنة عمان – لا تواجه في شكل جذري إلا مشكلة البطالة من بين المؤشرات الخمسة المستخدمة لقياس الخلل السكاني.
2. أن الإجراءات الحكومية الأخيرة المتخذة لمواجهة البطالة المتمثلة في «نظام حافز» كشفت عن وجود 1.3 مليون عاطل عن العمل.
3. أن السواد الأعظم من العاطلين عن العمل هم من فئة الإناث بنسبة 86 ٪، في حين لم يشكل الذكور إلا ما نسبته 14 ٪ من إجمالي العاطلين.
4. أن ما بين 80 و90 ٪ من العمالة الوافدة هم من قبيل العمالة غير الماهرة، والمنتمية

إلى المستويات المتدنية من التعليم، والعاملة أساسًا في مهن متدنية المستوى وذات مردود مالي منخفض؛ الأمر الذي جعل منها مهنًا غير جذابة للأيدي العاملة الوطنية.

وفي ضوء تلك النتائج تحديدًا، يمكن رسم بعض الرؤى والتوصيات لمواجهة البطالة، والتي تأخذ تلك النتائج في الاعتبار، إلى جانب التأكيد على جملة أخرى من التوصيات التي وردت في دراسات وتقارير متخصصة حول البطالة في المملكة. ويمكن تصنيف هذه الرؤى والتصورات إزاء مواجهة البطالة على ثلاثة مستويات رئيسية، هي على النحو الآتي:

أولًا – على المستوى الإداري والتنظيمي: التوصية والتأكيد على الأمور الآتية:

1. العمل على الإسراع في تطبيق اتفاقات المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل في دول مجلس التعاون الخليجي التي تنص على حرية تنقل العمال الخليجيين بين هذه الدول؛ مما يفتح فرص العمل الخليجية أمام مواطني دول المجلس ويعضد من عرى التكامل الاقتصادي المنشود.
2. إعادة النظر في السياسات التعليمية القائمة وتوجيهها بما يساهم في خلق ثقافة عمل منتجة وخلاقة وإيجابية وفي تمكين الطلاب من التفكير في مستقبلهم المهني منذ المراحل المبكرة من حياته التعليمية.
3. تقييم استراتيجية البطالة الحالية بشكل دوري سنوي من خلال لجان مستقلة، والاستفادة من التقييمات الدورية في إدخال وتحديث الإجراءات والتعديلات المناسبة على بنود الاستراتيجية من حين لآخر، بما يساهم في تحقيق أهدافها خلال الفترة المحددة لها.
4. العمل على رسم خطة وطنية متكاملة – كداعم ورافد لاستراتيجية البطالة الحالية – تنفذ تحت مظلة واحدة، وتشترك في رسمها جميع الجهات الحكومية المختصة والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، انطلاقًا من تعدد أوجه مشكلة البطالة وأبعادها؛ مما يفرض تعدد المداخل والجهات التي يجب مساهمتها في مواجهة البطالة.؛ كما يؤسس لقدرٍ كبيرٍ من التعاون والالتزام بين تلك الجهات بتحقيق أهداف الخطة.

5. الاستمرار في إيجاد فرص عمل للنساء بما يزيد من معدلات مشاركتهن في قوة العمل ويراعي الخصوصيات الثقافية للمجتمع، ويعمل على الأمد البعيد على خفض معدلات الخصوبة بشكل تدريجي؛ الأمر الذي سيعمل على تخفيض معدلات الإعالة.

6. الاستفادة من تقنية المعلومات المنتشرة في المملكة في إيجاد فرص تتلاءم مع الظروف الخاصة بفئات العاطلين عن العمل، خصوصًا النساء؛ عبر تطوير برامج تقوم على مفهوم «العمل عن بعد»؛ بحيث تتمكن المرأة من العمل وهي في منزلها بما يرفع عنها أعباء المواصلات وإشكالية الاختلاط، ونحوها من الأمور التي لا تزال تشكل عائقًا كبيرًا أمام توظيف العنصر النسائي.

7. دعم الهيئة العامة لمكافحة الفساد بما يمكنها من وضع حد للإتجار في التأشيرات، ومحاصرة العمالة الوهمية، ومراقبة أداء القطاع الخاص في تطبيق السياسات العامة المتعلقة بتوطين الوظائف.

8. الاستفادة من أفضل الممارسات الدولية في مجال مكافحة البطالة، كتشجيع ريادة الأعمال والعمل على جعلها محورًا جديدًا ومهمًا لمواجهة البطالة؛ فأغلب المنشآت الموجودة في أي اقتصاد في أي بلد هي في واقع الأمر مشاريع صغيرة ومتوسطة وهي التي تخلق الوظائف بشكل أفضل.

9. أن تحرص الحكومة على الرفع من إنتاجية موظفيها منعًا للبطالة المقنعة وبما يقضي على التفاوت بين ظروف العمل ومزاياه في كلا القطاعين الحكومي والخاص.

10. العمل على تقييم الآثار المترتبة على السياسات والبرامج المقترحة لمواجهة البطالة قبل تنفيذها بالطرق المعروفة علميًا (Social Impact Assessment)، منعًا لظهور أية تبعات سلبية غير منظورة، أو نتائج عكسية، قبل التنفيذ.

ثانيًا - على مستوى التدريب والتأهيل: التوصية بالأمور الآتية:

1. إلزام الشركات الكبرى والمتوسطة الحجم بفتح معاهد تدريب لاستقطاب المواطنين

وبالتنسيق مع المؤسسة العامة للتعليم المهني والفني، مع ربط ذلك بأهداف إنشاء المؤسسة العامة نفسها.

2. ضرورة قيام مبادرات أقوى واهتمام أكبر من القطاع الخاص ليساهم في شكل جاد في مجال تدريب المواطنين وتأهيلهم للعمل في القطاع الخاص، وتكريس مفهوم أن المسألة لم تعد مجرد إدارة وظائف، بل هي موارد بشرية ستخدم القطاع الخاص وتقوي من متانته بشكل مستدام على المدى البعيد.

3. التأكيد على مراكز التدريب والتأهيل للاهتمام بطالبي العمل للمهارات الأساسية والتأكد من اكتسابهم لتلك المهارات قبل الانخراط في قوة العمل، مع السعي إلى تنويع برامجها التدريبية لتشمل كل ما يوفره سوق العمل من مهن وأعمال مختلفة.

4. التوسع في إنشاء مؤسسات التدريب والتأهيل المهني وتنويع برامجها وتركيز أنشطتها في جعل الأيدي العاملة الوطنية قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل، وبما يؤدي إلى جعل القطاعات الإنتاجية التي تسيطر عليها العمالة الوافدة (الإنشاء والبناء) جذابة للعمل فيها وشغلها من قبل اليد العاملة الوطنية.

5. **ثالثًا - على مستوى السياسة الاقتصادية**: التوصية والتأكيد على الأمور الآتية:

6. توجيه السياسة الاقتصادية للمملكة بما يأخذ في الحسبان مبدأ «أن الإنسان هدف التنمية ووسيلتها؛ فهو الوسيلة والضمان لأي مشروع تنموي مستدام»، وبما يجعل سياسة العمل والعمال، جزءًا متكاملًا مع السياسة الاقتصادية والدبلوماسية العامة للدولة.

7. العمل على إيجاد مشروعات استثمارية كبرى من خلال الهيئة العامة للاستثمار تعتمد على المزايا والخصائص الاقتصادية لكل منطقة بما يساهم في استيعاب القوى العاملة المحلية في كل منطقة من جانب، ويسمح بتطور التخصص وتقسيم العمل الإقليمي في المملكة وتوسيع القاعدة الاقتصادية وتنويعها، ويكرس مفهوم التنمية المستدامة من جانب آخر.

8. تهيئة البيئة الاقتصادية كسوق متفاعلة كاملة للإنتاج عبر المضي قدمًا في خصخصة

الاقتصاد بمعدلات أكثر مما هو عليه الوضع القائم، واعتبار الخصخصة مدخلًا أساسيًا من مداخل مواجهة البطالة.

9. ضرورة إعادة تقييم وتحديث البيئة الاقتصادية في البلاد كمدخل أساسي للتنمية بكل أشكالها، وعلى رأسها التنمية العمالية، مع الحرص والتأكيد على تكامل السياسة العمالية مع السياسات الاقتصادية في البلاد.

10. سن قانون «الحد الأدنى للأجور» لما يؤدي إليه من إزالة الفروق في الأجور بين العمالة الوطنية والعمالة الأجنبية من جهة، وبما يحافظ على حقوق العمالة الأجنبية من جهة أخرى.

11. العمل على تكامل السياسة العمالية مع السياسات الاقتصادية في البلاد.

12. مراجعة سياسة الهيئة العامة للاستثمار وتقييمها وتحديثها بما يعمل على تكاملها مع السياسات العمالية الوطنية ويجعل من برامج الهيئة رافدًا وطنيًا لتوظيف وتشغيل اليد العاملة الوطنية.

13. ضرورة إعادة النظر في منظومة الدعم التي تقدمها الدولة وتقييم آثارها بما يعزز من فاعلية السياسات والبرامج الموجهة لمواجهة الفقر والبطالة، ويحول دون تحولها إلى ضمان اجتماعي يعمل على بث روح الكسل والاستكانة لدى الشباب.

14. الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في الإجراءات التي تتخذها في مواجهتها للبطالة، من خلال توسيع نطاق خدمات شبكات الأمان الاجتماعية القائمة كمؤسسة التأمينات الاجتماعية، وكالة الضمان الاجتماعية، صندوق الموارد البشرية، وإقرار قانون «بدل بطالة» للعاطلين عن العمل بشكل صريح، عبر استخدام ضوابط وآليات محددة من تلك التي ثبت نجاحها دوليًا، تعمل على تحفيز العاطلين عن العمل في الانخراط في المهن والأنشطة التي يولدها سوق العمل السعودي، بدلًا من أن تؤدي تلك الإجراءات إلى نتائج عكسية خلافًا لما يراد منها.

التعقيبات

1. جاسم السعدون :

إذًا هذه هي السعودية مركز الثقل. من قرأ الورقات الخمس القطرية، إضافة إلى الورقة العامة، يجد أننا نقرأ الشيء نفسه. الإمارات سنة 81، عندما ناقشنا مشكلة السكان للمرة الأولى، هي الكويت اليوم. الكويت بعد 10 سنوات هي الإمارات اليوم. والسعودية بعد 20 سنة هي الإمارات اليوم. إذًا، هناك مشكل يبدو بلا حل. الأخ أحمد بالحصا يقترح، على الأقل لحل واحد من الإشكالات، أو واحد من الاختلالات، أن ندمج دول الخليج، وبالتالي تتعدل الأرقام تلقائيًا. هذا سيكون أفضل بكثير بالنسبة إلى الإمارات، وبالنسبة إلى السعودية الأمر أسوأ بقليل. هذا يحل واحدًا من الاختلالات: مشكلة جنسية.

الاختلال الإنتاجي: كيف ينتج 1 ٪ من العمالة 50 ٪ من الاقتصاد فيما 99 ٪ من هذه العمالة تنتج الـ 50 ٪ المتبقية؟ كيف نحلّ هذا الإشكال؟ نصيب الفرد في الناتج المحلي الإجمالي لدينا هو الأعلى في العالم،. مع ذلك نعاني من بطالة برقمين. 14 ٪ في الإمارات و10.5 في السعودية رسميًا، فيما الأرقام غير الرسمية تشير إلى معدل أعلى. في الكويت هناك 300 ألف موظف حكومي، فيما الحاجة ربما لا تزيد على مائة ألف، ومع ذلك لا تنجز أي معاملة. ماذا سنفعل بالستمئة ألف الذين سيدخلون سوق العمل في الأعوام الـ 18 المقبلة؟ هذه مشكلة حقيقية. كل دولنا سائرة في الطريق نفسه، والفارق هو فقط في التوقيت. منذ 30 عامًا نتحدث بالكلام نفسه، وسنبقى نتحدث في الأمر نفسه بعد 30 عامًا، من دون أن نرى إصلاحًا.

2. محمد بن صنيتان:

ذكرت أن 28٪ من السكان حاليًا هم من الوافدين بحسب الإحصائيات، ولكن أعتقد أن هناك وافدين كثرًا لا تشملهم هذه الإحصائيات. هناك، مثلًا، مشكلة التخلف الناتجة عن الحجيج في مكة سنويًا، فضلًا عن مشكلة التسلل. المملكة تتعرض لهجوم كاسح من التسلل، سواء من اليمن أو من الأحباش أو الإخوان السودانيين. وأعتقد أن الخطر في المنطقة الجنوبية في المملكة بات أمنيًا بسبب تسلل الأحباش بحسب ما أشارت أكثر من صحيفة. أضف إلى ذلك البدو، كالبرماوية والبخارية. هؤلاء لم تشملهم الإحصائيات رغم أن عددهم كبير جدًا.

لدينا عجز غير مبرر في مكافحة البطالة. خذ مثلًا السياحة، وهي أكبر قطاع مولّد لفرص العمل. التشدد لدى بعض التيارات الدينية عندنا يحارب السياحة. قد تتعجّبون إذا علمتم أن زيارة شهداء بدر أو زيارة العلا محرّمة! هناك مواقع يسمع بها المسلم خارج المملكة طوال عمره، وعندما يأتي إلى المملكة يُمنع من زيارتها لأسباب سياسية أو دينية. حتى خيبر ممنوع زيارتها!

معظم دول العالم تفرض التجنيد العسكري. لو فتح باب التجنيد في دولنا لقضينا على البطالة. حلول «حافز»، كما ذكر الدكتور، أيضًا عامل من عوامل البطالة. العسكريون يتقاعدون في سن الأربعين، وهذا يضخم البطالة.

هناك أيضًا مشكلة غياب التخطيط لاستيعاب الخريجين. المملكة فتحت باب الابتعاث على مصراعيه وهذا أمر محمود، ولكن هناك غيابًا للتخطيط الاستراتيجي لاستيعاب هؤلاء، وهم من أصحاب الكفاءات العالية، فينتهي الأمر بهم إلى البطالة المقنعة.

3. محمد البكر:

الأستاذ عبدالله النيباري أشار إلى مفهوم المؤامرة. أحيانًا يساور أحدنا الشك في أن دول مجلس التعاون، مثلًا، مطلوب منها عالميًا فتح أبوابها لخلق فرص وظيفية للعمالة الأجنبية، سواء العربية أو غيرها. يبدو ذلك وكأنه اتفاق غير مكتوب Unwritten Agreement، مفاده:

افتحوا أبوابكم لنصدر لكم عمالة. إذا أخذنا، مثلًا، المملكة العربية السعودية نجد أن جزءًا كبيرًا جدًا من النشاط الاقتصادي الذي تمثّله العمالة الوافدة لا يضيف أي قيمة اقتصادية لبناء اقتصاد حقيقي. الاقتصاد الذي يساهم به هؤلاء هو اقتصاد البقالات والصيدليات. في بعض الشوارع قد نجد 30 أو 40 بقالة ومخبزًا!

الخلل في التركيبة السكانية ناتج عن سياسات وإرادة، وربما عن تعاون بين التاجر والحاكم. في دول مجلس التعاون خلط بين الحاكم والتاجر: الحاكم تاجر والتاجر حاكم، لذلك تضعف التشريعات أو يضعف تطبيقها لأن هناك تبادلًا للمنافع. ينتج الخلل من تأثيره على الجانب الاقتصادي، أو الأمني، أو السكاني. في المملكة العربية السعودية، مثلًا، أعتقد أن الخلل السكاني ناجم أساسًا من ارتفاع معدلات النمو السكاني. هذا الارتفاع أوجد الخلل والفجوة بينه وبين التعليم والصحة وبقية الخدمات الرئيسية. هناك نمو سكاني عال جدًا في مقابل جمود في التوسع في هذه الخدمات، حتى في الجانب الأمني، بما يواكب التغيرات السكانية. التركيبة السكانية إما أن تكون تركيبة خليجية أو تركيبة عربية أو تركيبة أجنبية. لا أعتقد أنه سيكون هناك خلل سكاني في أي دولة خليجية عندما يكون المتغير أو الاختلاف في التركيبة الخليجية. نحن خليجنا واحد، سواء جاء الكويتي إلى السعودية أو السعودي إلى الكويت أو الكويتي إلى البحرين أو البحريني إلى الإمارات أو عمان. هذه تركيبة متجانسة وموحدة. إنما الإشكالية الكبيرة في تغيير التركيبة العربية.

أشار الدكتور النيباري إلى اليمن كمخزون سكاني كبير يمكن الاستفادة منه في بلد يفتقر إلى الوافدين العرب كما في الإمارات العربية المتحدة. الإشكالية الكبيرة تأتي من العمالة غير العربية.

البطالة في المملكة العربية السعودية معقدة وهي ترتبط باتخاذ القرارات. مثلًا، تبلغ نسبة العمالة الأجنبية في التخصصات الطبية والتخصصات الطبية المساعدة 80 ٪، والحال هي نفسها في كثير من القطاعات. بينما نجد في المملكة نسبة كبيرة جدًا تصل إلى 70 ٪ من طلاب الجامعات متخصصين في الدراسات النظرية. إذًا، هناك مفارقات في سوق العمل، بين متطلبات سوق العمل وتأهيل القوى العاملة. من يتحمل وزر هذا الأمر؟ تتحمله الدولة بكل تأكيد وليس الناس. لم يكن لدى الدولة بعد نظر واستراتيجية واسعة للتوسع

في قطاع التعليم وتنويعه، وفي المقابل تركيزه فقط على قطاع العلوم الإنسانية بشكل كبير جدًا.

في ما يتعلق بإحصائيات البطالة، الإشكالية كبيرة جدًا. هناك في الإحصاء ما يسمّى بالأرقام المضلَّلة والأرقام المضلِّلة. الأرقام المضلَّلة تكون عندما تتعمّد الدولة حجب البيانات الصحيحة، والأرقام المضلِّلة هي إعطاء أرقام لا تعكس واقع المشكلة، وهذا ما نعاني منه في كثير من إحصاءاتنا كما أثير في إحصائيات الإمارات.

4. عامر التميمي:

ذكرت إن الخصوبة انخفضت من 7 إلى 3.9. ما هي المعطيات الاجتماعية والاقتصادية والسياسات التي أدت إلى هذا التطور؟ هناك أيضًا المشكلة الأساسية في السعودية، وهي الموقف من المرأة. هناك الكثير من السعوديات المتعلمات القابعات في بيوتهن، وهذا ما يسمّى underutilization و human forcing. هذه مشكلة أساسية لا بد من معالجتها لأنه لا يجوز صرف هذه الأموال على تعليم المرأة، ثم عدم الاستفادة منها خصوصًا في ظل التركيبة السكانية التي تعاني منها السعودية.

الأمر الأخير هو موضوع التنمية. أعتقد أن هناك مشكلة في التنمية المتوازنة في السعودية. هناك الكثير من الأقاليم التي لا تزال تحتاج إلى تنمية نسبيًا، فهل يمكن تعميم التنمية في مثل هذه الأقاليم برفع مساهمة قوة العمل الوطنية فيها.

5. عبدالمحسن هلال :

كما أشار الدكتور عبد الله حول مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية، أعتقد أن الأرقام المضلِّلة التي تأتي من مصلحة الإحصاء تزعم بأن نسبة البطالة تبلغ 1.1 ٪، فيما وزارة العمل تقول أنها 12 ٪. وفي الواقع أعتقد إنها 25 ٪ مترابطة مع معدل العمالة الداخلة إلى المملكة العربية السعودية. معظم العمالة في المملكة تعمل في مهن غير مقبولة اجتماعيًا، ولكنها يمكن أن تستوعب سعوديين كثيرين، والاستقدام هو السبب الرئيس للبطالة في المملكة.

في ما يتعلق بالارتباط الكبير مع رأس المال، أشير إلى أن معظم أصحاب رؤوس الأموال في المملكة متنفذون ويملكون علاقات قوية فيفرضون الفيز أو تجارة الفيز في المملكة. نحن الدولة الوحيدة التي تستورد عمالة وتفردها في الشارع، وهي ما يعرف بالعمالة السائبة. ما لم توضع قوانين ملزمة لخفض العمالة لن تحل المشكلة في المملكة.

6. خليفة الفضلي:

تعليق بسيط على الجدول رقم 2 الذي يبين مظاهر الخلل السكاني ومؤشرات الخلل الخمسة. الجدول يظهر أن لدى السعودية مظهرًا واحدًا فقط من مظاهر الخلل يتعلق بقضية البطالة. أعتقد أن هذا قد يكون مضللًا لأنه ينبغي أن نأخذ في الاعتبار حجم سكان المملكة. لدينا نحو ثمانية ملايين وافد، وهذه شريحة كبيرة جدًا تترافق مع مشاكل كتلك التي ذكرها الأستاذ عمر الشهابي، كالعزل الاجتماعي والفصل، إضافة إلى المخاطر التي أثارتها الأوراق الأخرى، كالقضايا الأمنية ومعدلات الجريمة وغيرها من المشاكل الاجتماعية التي تتعدى مشكلة البطالة.

7. فوزية الهاني:

أعتقد أن ما لم نتطرق إليه هو موضوع التستر والعمالة السائبة. التستر هو أهم أسباب العمالة السائبة. في حياتنا اليومية نلاحظ سيطرة العمالة الوافدة على كل مفاصل الخدمات الحياتية اليومية، وعلى الأسواق وعلى القطاعين القطاع الخاص والصناعي. عندما حاولت الدولة تصحيح وضع البطالة بدعم العاطلين عن العمل عبر صندوق الموارد البشرية، وبفرض نسبة معينة من السعودة على الشركات، كيف كانت تتعامل هذه الشركات مع السعوديين؟ أحد الشباب سألته لماذا يتغيّب عن العمل رغم أن عمله بسيط، فأخبرني أن إدارة الشركة تجمعه ورفاقه في غرفة وتطلب منهم أن يرتاحوا إلى ما بعد الظهر! هل يعقل ذلك؟ هؤلاء أصحاب اختصاص وحملة شهادات دبلوم ميكانيكا أو حدادة أو غيرها. بدل أن نطور مهاراتهم ونؤهلهم للعمل بما يفتح أمامهم فرصًا وظيفية أفضل في المستقبل، نجمّد قدراتهم في مقابل الاستفادة من صندوق الموارد البشرية.

حتى بالنسبة إلى نظام «حافز». قبل خمس سنوات كان الكثير من الشباب السعودي يتقاضى بين 1200 و1800 ريال، عندما يعمل في أي شركة من الشركات. فرضت الدولة أن لا يقل راتب الموظف السعودي عن ثلاثة آلاف ريال. وتزامن هذا مع وجود برنامج «حافز»، وهذا ما ضاعف فاعلية البرنامج، لأنه أصبح الشاب يرى أنه من الأفضل أن يكون عاطلًا عن العمل وينضمّ إلى برنامج «حافز» بدل أن يذهب إلى العمل بـ 1200 ريال أو 1500 ريال أو 3 ألاف ريال، فستكلفه المواصلات فقط أعلى من هذا، والاثنان لن يغطيا تكاليف حياته. فعدم وجود برنامج ورؤية واضحة تساعد الشاب السعودي على أن يحقق معيشة كريمة هي التي دفعته إلى الانسحاب من ساحة العمل وبالتالي سيطرة الوافد على البلد.

8. عبدالرحمن الحمود:

نلاحظ أن السعودية من أكثر دول الخليج العربي التي حاولت أن تدعم قضية السعودة. وأذكر أن الدكتور غازي القصيبي، رحمه الله، بذل جهدًا كبيرًا في هذا الشأن. الآن صار هناك تشتيت كامل للشركات بين خط أخضر وخط أحمر وخط أصفر. كل هذه السياسات لم تنجح. هل لأنها غير ملزمة؟ أم لأن القطاع الخاص لم يتجاوب معها؟ لكن المثال الذي تعطينا إياه السعودية في محاولة السعودة يعطي أثرًا سلبيًا لكل دول الخليج العربي. لماذا لم تنجح سياسات السعودة؟

9. عبدالله الخليفة:

أوافق إلى حد كبير على المداخلات التي تفضل بها الأخوة. وأبدأ بملاحظة الأستاذ التميمي حول الإحصاءات. ما قصدته أن العاملين في القطاع الخاص من العمالة الوافدة يشكلون 96 ٪ فيما المواطنون يشكلون 4 ٪، وهذا في القطاع الخاص فقط. وفي ما يتعلق بقضية أن الحجم الفعلي للوافدين في السعودية أكثر من 28 ٪، فقد ذكرت ذلك في المحاضرة، وتحديدًا من خلال التأشيرات التي صدرت منذ عام 2011. وإذا صدرت بيانات عن السكان هذا العام فأعتقد أن الرقم سيتجاوز 32 ٪ وربما أكثر. في ما يتعلق بما ذكره

الأستاذ محمد صنيتان عن قضية المتسللين والمتخلفين في الحج وغير ذلك، لست متأكدًا ما إذا كان هؤلاء مشمولين في تعدادات الدولة. آخر تعداد تم كان عام 2010، وأفرج عنه منذ حوالي شهرين. ولكن حتى الآن لم يتح أمام الباحثين، لذلك أشرت إليه في البحث الذي بين أيديكم فقط من خلال ما ينشر في الصحف أو وسائل الإعلام، وأنا شخصيًا لم أطلع عليه.

ما ذكره الدكتور محمد البكر كأحد أسباب البطالة، وهو تواصل مع ملاحظة الأستاذ الحمود عن كثرة السياسات والإجراءات الإدارية في المملكة بدءًا من غازي القصيبي رحمه الله، إلا أنها سياسات لم تعط أكلها. أعتقد أن ما ذكره الدكتور محمد البكر يشكل إجابة ولو جزئية، وهو - وهذه الحالة ليست فقط في المملكة بل موجودة في كل دول الخليج - عدم الاستقلال الكلي للقطاع الخاص عن القطاع الحكومي. فتجد من يتولى مناصب مرموقة في الدولة يملك العديد من الشركات في القطاع الخاص باسم زوجته أو بناته أو أبنائه. هل لدى شخص كهذا يملك شركات كبرى تضم عددًا هائلًا من العمالة الوافدة الاستعداد لأن ينحني لسياسات السعودة؟ أنا أضع علامة استفهام كبيرة جدًا على هذا الأمر. عندما ننظر إلى هذه السياسات في جملتها نرى أنها رائعة، ولكنها لم تكن مجدية بسبب مشاكل تنظيمية وإدارية وغيرها.

الأخت الهاني أشارت إلى عدم نجاح بعض السياسات نتيجة غياب آلية تقييم السياسات قبل تطبيقها أو ما يعرف بالـ Social Impact Decision. هذه الآلية غائبة في دول الخليج قاطبة. السياسة تُصنع ثم تُقر غدًا ثم نفاجأ بعد فترة بأنها أتت خلاف ما هو مقصود منها. فنظام «حافز»، على سبيل المثال، ساهم في إقدام جملة من الشباب على ترك أعمالهم التي يعملون فيها براتب ثلاثة آلاف أو أربعة آلاف ريال، ليستفيدوا من هذا النظام. هل كان هذا منظورًا قبل تطبيق السياسة؟ لا أعتقد. هناك الكثير من المشاكل والآثار الجانبية التي يمكن أن نتفاداها لو نظّمنا إداريًا عملية صنع القرار وآلية تنفيذه.

***

الفصل السابع:

مواجهة الخلل السكاني: حالة عمان

رائد زهير الجمالي

مواجهة الخلل السكاني: حالة عمان[1]

رائد زهير الجمالي

تقدم هذه الورقة لمحة حول مظاهر الخلل السكاني في عمان. وبما أن الخلل يتركّز اساسًا في سوق العمل في السلطنة، ستركز الورقة على تبيان خصائص هذا السوق، ثم تطرح في نهايتها بعض المداخل إلى حل أهم المشاكل التي تواجهه. تبدأ الورقة بتحليل خصائص السكان وسوق العمل في عمان، ثم تستعرض سياسة الاحلال أو «التعمين» التي تم اتباعها، وما مدى نجاح هذا السياسة. ثم تركز على خصائص سوق العمل في القطاع الخاص، والوعكات التي حدثت فيه بعد أحداث فبراير 2011 السياسية. ختامًا، تتطرق الورقة إلى مبدأ أجر الارتباط (Reservation Wage) في السلطنة، وبعض الأفكار حول تغير نمطية سوق العمل فيها.

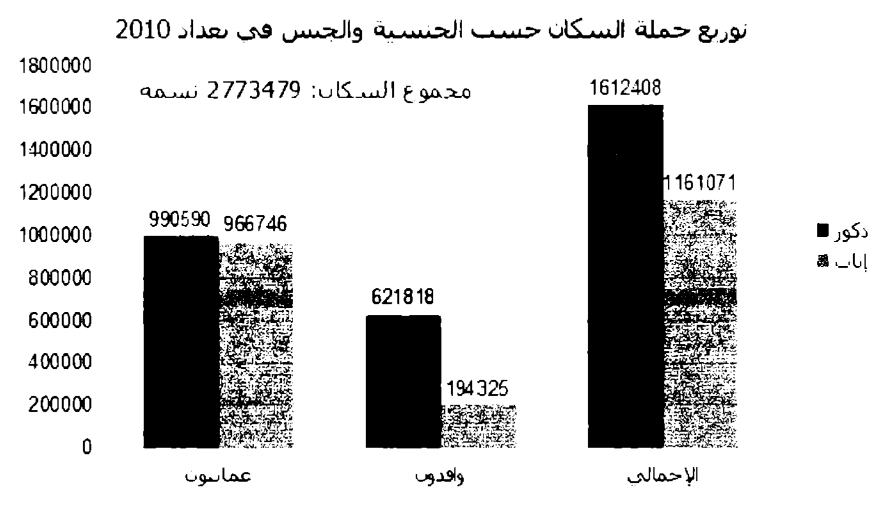
1. الخصائص العامة لسكان سلطنة عمان

شكّل التعداد الأول للسكان في سلطنة عمان عام 1993 نقطة تحول في قاعدة البيانات الديمغرافية، إذ لم تتواجد سوى تقديرات رسمية غير مفصلة للسكان قبل ذلك. وقد تلى تعداد 1993 تعدادا 2003 و2010، وبذلك يمكن استعراض بعض الملاحظات من واقع نتائج 2010، وما سبقه. وقد بلغ تعداد الوافدين عام 2010 في السلطنة 816,143، أي ما يشكل حوالي 29٪ من السكان، مقارنة مع 1,957,336 مواطنًا، بنسبة 71٪ من السكان.

---

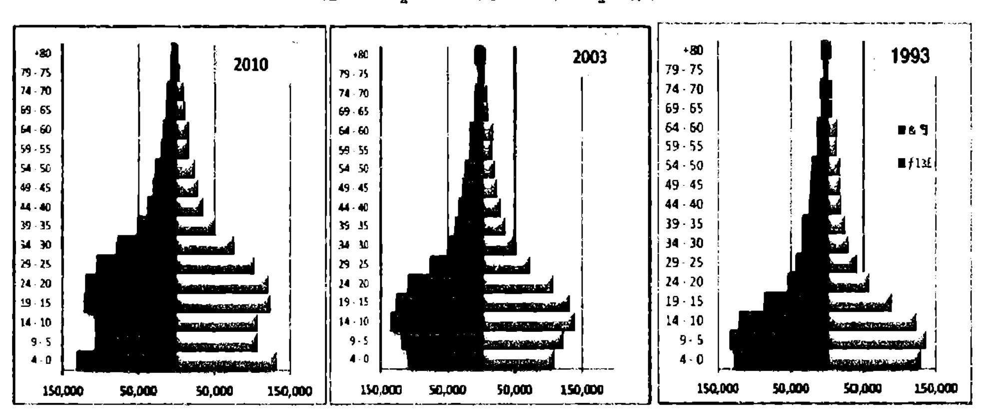
(1) هذه الورقة مبنية على تحرير العرض المقدم من قبل الباحث في الجلسة المختصة بسلطنة عمان في منتدى التنمية الرابع والثلاثين، وذلك لعدم إرسال النسخة النهائية المكتوبة من البحث.

رسم بياني رقم 1:



من ناحية الخصائص العمرية للمواطنين، نلاحظ أن قاعدة الهرم السكاني عريضة، حيث يشكل من هم دون الثلاثين من العمر غالبية المجتمع العماني. ويعكس هذا الهرم النمو المطرد والتحسن المعيشي للمجتمع ومعدلات الخصوبة العالية ما بعد عام 1970. وهذه القاعدة الشبابية العريضة قد تشكل إما هبة ديمغرافية عند بلوغ الجيل سن العمل، أو عبئًا ديمغرافيًا إن لم تتوفر الأعمال والفرص الاقتصادية لهم مع وصول أعداد كبيرة من فئة الشباب إلى سن العمل.

رسم بياني رقم 2: الهرم السكاني للعمانيين



المصدر: تعداد 1993، 2003، 2010 * الذكور عاليمين والإناث عاليسار.

2. خصائص سوق العمل العامة

تتصدر وزارة القوى العاملة مهمة تنظيم سوق العمل بين أجهزة الدولة. وفي ما يلي نقدم تلخيصًا لأهم مراحل تنظيم سوق العمل منذ عام 1970 حتى يومنا هذا، وذلك كما أوضحته الوزارة في إصدارها «القوى العاملة: 1970 – 2010» والذي يشكل مصدر المعلومات التالية (إلا إذا ذكر غير ذلك):

المرحلة الأولى 1970 **إلى** 1985:

تمثل هذه المرحلة بداية التنمية النفطية مع التغير السياسي في سدة الحكم واستغلال إيرادات النفط (والتي بدأت تتدفق منذ عام 1967) في بناء مقومات الدولة الحديثة. وتركزت في إنشاء الأجهزة الحكومية المنوطة بتنظيم سوق العمل ووضع التشريعات المنظمة لها. توجهت العمالة الوطنية بشكل عام نحو القطاع الحكومي لتميزه الملحوظ في الأجور والمزايا مقارنة بالقطاع الخاص. وقد قدرت أعداد المواطنين في القطاع الخاص عام 1972 بنحو 2,857 عاملًا مقابل 3,112 عاملًا في القطاع الحكومي المدني.

وقد ظهرت في هذه المرحلة أول تباين بين الخطة المستقبلية والحدث على أرض الواقع، فتضاعفت أعداد العمالة الوافدة من 64,994 عام 1975 إلى 130,595 عام 1980، أي بمعدل زيادة 13,000 (20 ٪) لكل سنة، وذلك بعكس تقديرات الخطة الخمسية الأولى التي افترضت التراجع بمعدل 5,000 عن كل سنة. ويلاحظ أن الزيادة هذه رافقت نموًا فعليًا في الإيرادات النفطية من 373 مليون ريال عماني عام 1975 إلى 845 مليون ريال عام 1980.

المرحلة الثانية 1986 **إلى** 2000:

شهدت هذه المرحلة معدل نمو طبيعيًا عاليًا لأعداد القوى العاملة الوطنية وبداية سياسة التعمين (إحلال العمالة الوطنية محل الوافدة) في الأجهزة الحكومية، وسرعان ما بلغت الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى مرحلة التشبع في استيعاب القوى العاملة الوطنية. وابتداء بالخطة الخمسية الرابعة (1990 – 1995)، بدأ الاهتمام بالقطاع الخاص من ناحية الإحلال أو التعمين كأحد مفاتيح سياسات التوظيف. فتوجهت الرؤية نحو خلق فرص عمل من خلال تنمية سوق العمل إجمالا، بالإضافة إلى إحلال العمالة الوافدة محل

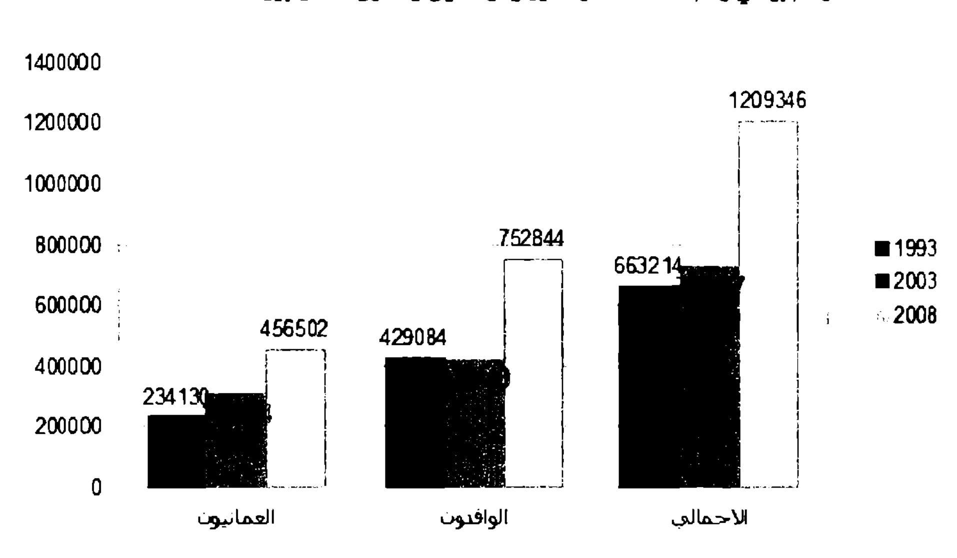
المواطنة. كما شهدت هذه المرحلة تنفيذ التعداد السكاني الأول عام 1993، والذي اتضح فيه أن نسبة الوافدين بلغت 20 ٪ من السكان. وتمت الاستعانة بالبنك الدولي في تقييم سياسات الدولة الاقتصادية من دخل وإنفاق وتنمية الموارد البشرية وغيرها، والذي اصدر تقريرًا مفصلًا حول هذه المواضيع عام 1994. كما تم الإعلان عن الرؤية عام 2020 البعيدة المدى لإعادة هيكلة الاقتصاد من شاكلته الريعية إلى اقتصاد متنوع الدخل قوامه القطاع الخاص والمبادرات الفردية. وتزامنت الرؤية مع صدور الخطة الخمسية الخامسة (1996 – 2000) وتنظيم برامج تعيين للباحثين عن عمل.

المرحلة الثالثة 2001 وما بعد:

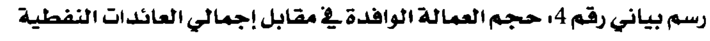
أقيمت ثلاث ندوات وطنية بين2001 و2005 تحت عنوان «تشغيل القوى العاملة الوطنية»، وتم إشراك القطاع الخاص في رسم سياسات التدريب والتأهيل، وتم الاستمرار في وضع أهداف زمنية لتعمين بعض القطاعات والمهن، إضافة إلى تأسيس برنامج سند للتشغيل الذاتي والدعم الحمائي لإنشاء الأعمال الحرة. وتم تأسيس مكاتب توظيف مشتركة في دولة قطر (2003) وإمارة دبي (2009) لتوفير فرص عمل للعمانيين.

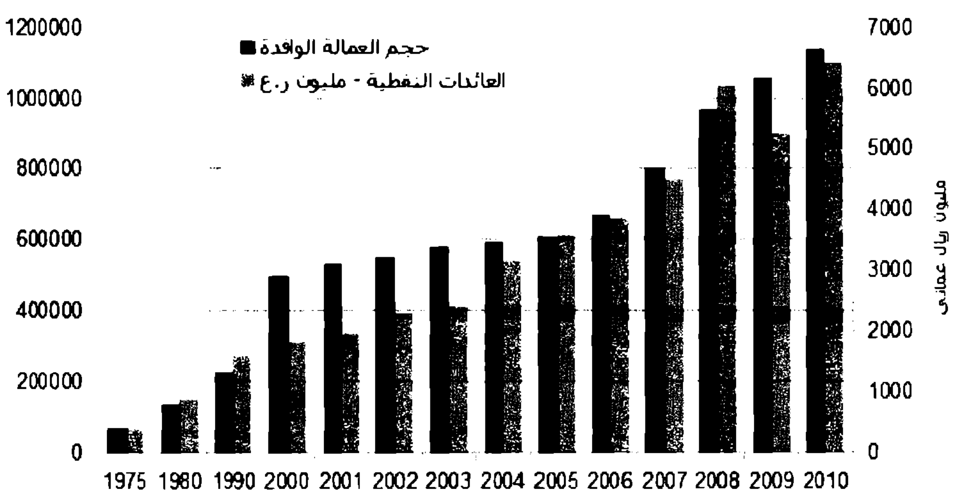
ويوضح الشكل البياني التالي تطور القوى العاملة اجمالا من 1993 إلى 2008. و بشكل عام، تم توظيف عاملين وافدين لكل مواطن عامل في القوى العاملة. وبين 1975 و2010، شهد كل عقد تقريبًا تضاعف القوى العاملة في القطاع الخاص. ويلاحظ أنه في 1975 كان عدد الوافدين 65.000، حيث تحدثت الخطة الخمسية الأولى عن تغير في مستوى الإنفاق بسبب دخل النفط، وان أعداد الوافدين ستقل بنسبة 5000 سنويًا حتى عام 1980. لكن الذي نلاحظه من الشكل البياني أن الأعداد لم تنخفض، بل حدث تضاعف من 65 ألفًا إلى 130 ألفًا عام 1980، وهذا هو مفتاح الخلل: إذ أن الخطة ترسم، ولكن دخل النفط هو الذي يقرر، والفرق في الأعداد بين 1975 و1980 مثال على ذلك.

رسم بياني رقم 3، أعداد المواطنين والوافدين في سوق العمل بين 1993 - 2008

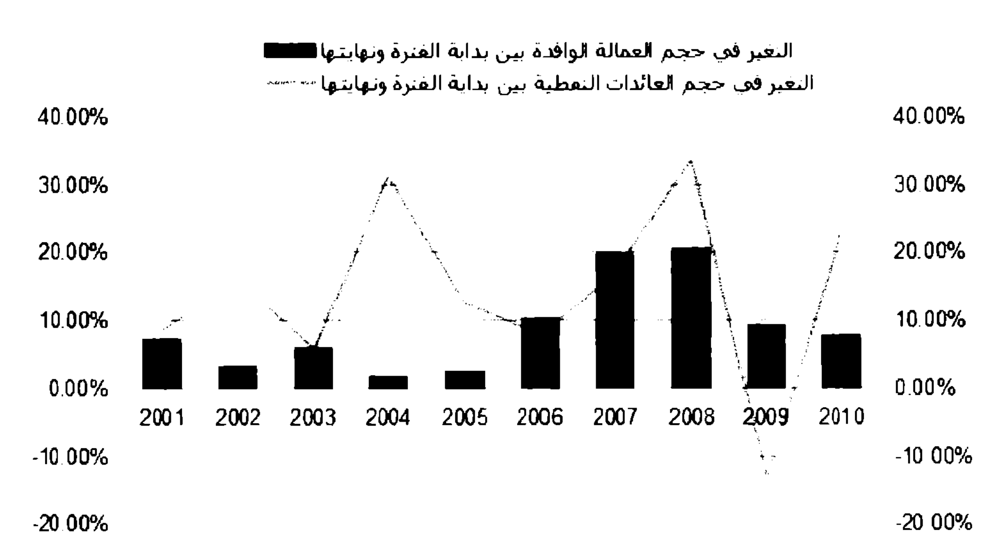


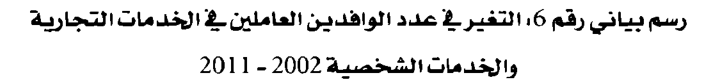
إذا ما ركزنا على اول عقد في الألفية الثالثة، فبإمكاننا تقسيم التطورات إلى فترتين: فترة اسميها التحكم (وان لم يكن تحكمًا كاملًا)، وفترة التوسع من حيث أعداد القوى الوافدة. فبينما كان النمو السنوي في أعداد الوافدين يصل إلى 10 ٪ بين 2001 و2005،فإن الذي حدث من 2006، مع الطفرة النفطية الثالثة، هو أن الزيادة في الأعداد بدأت تصل إلى 20 ٪ في السنة. والزيادة لم تكن فقط في الفئة التجارية من العمالة الوافدة، بل كانت حتى في فئة العمالة الوافدة للأعمال الشخصية والعاملين في المنازل وعمال المزارع. وبهذا ارتفعت الأعداد بشكل مختلف عن الفترة التي سميتها بفترة التحكم.



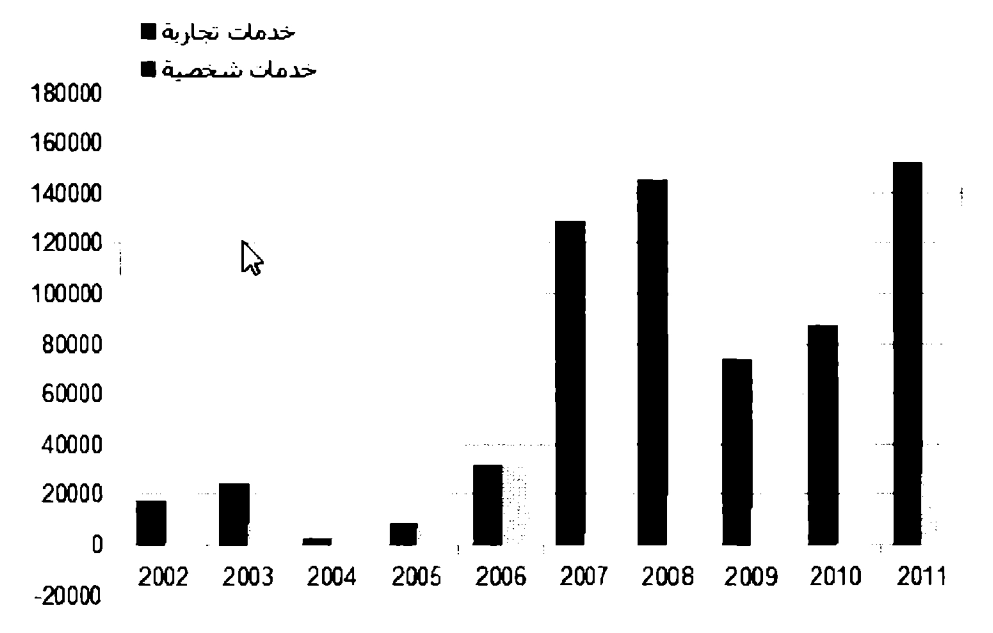


رسم بياني رقم 5: التغير في حجم العمالة الوافدة في مقابل التغير في إجمالي العائدات النفطية





رسم بياني رقم 6، التغير في عدد الوافدين العاملين في الخدمات التجارية والخدمات الشخصية 2002 - 2011



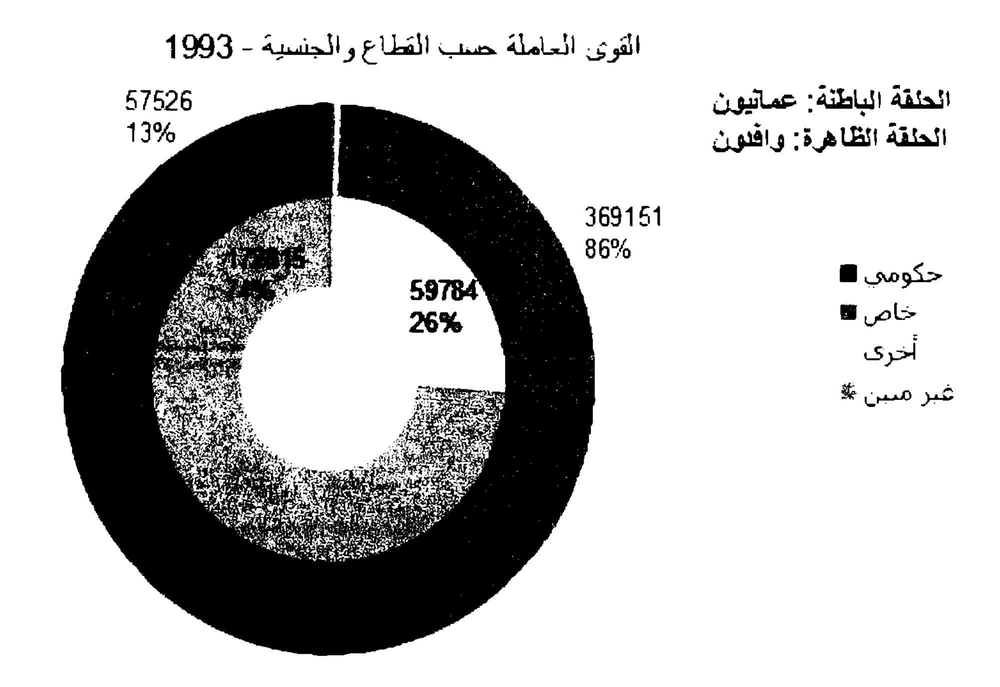
2. تركيبة سوق العمل العماني

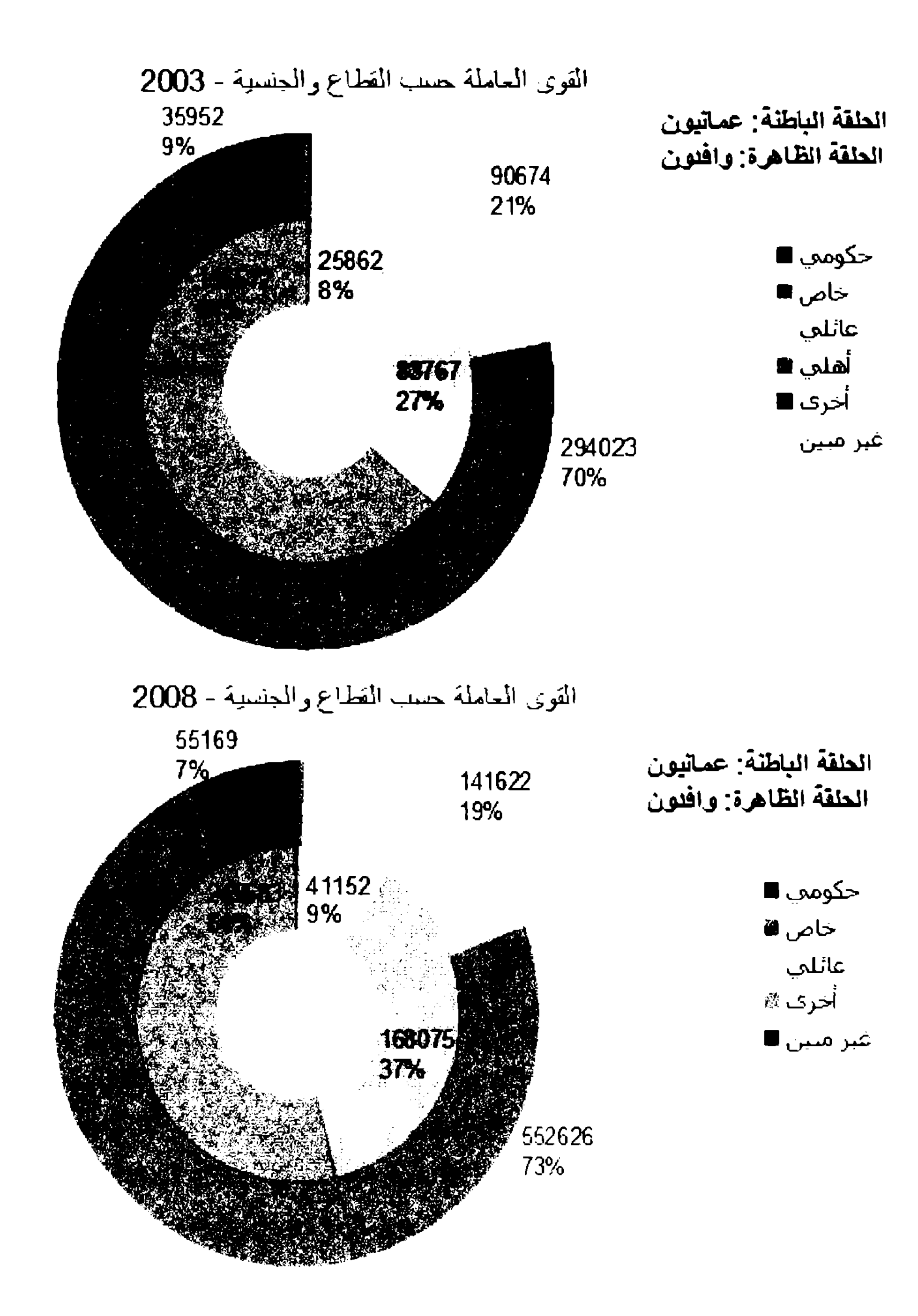
إذا ما اخذنا نظرة معمقة على بيانات العمل، نلاحظ بعض التغيرات بين 1993 و 2008، أولها من ناحية المواطنين. ففي 1993، كان ثلاثة أرباع القوى العاملة الوطنية يعملون في القطاع الحكومي، أما في 2008 فبلغت نسبتهم أكثر من النصف بقليل. إذًا لا يزال القطاع الحكومي مهيمنًا، ولكنه أقل نسبيًا، حيث زادت نسبة العمانيين العاملين خارج القطاع الحكومي، وهذا قد يحتسب نجاحًا نسبيًا. أما العمالة الوافدة فهي ما تزال الأغلبية في القطاع الخاص، حيث شكلت حوالي 90 ٪ من العمالة في القطاع الخاص عام 1993، وفي 2008 لا يزال 90 ٪ من العمالة الوافدة تنجذب نحو القطاع الخاص بين القطاع التجاري والعائلي.

ومن المهم الإشارة هنا إلى أنه، باستثناء ما نشر في تقرير مسح القوى العاملة في 2008، فإن «القطاع الحكومي» يعنى به عادة القطاع المدني، ولا توجد إحصاءات لمنتسبي القطاع الأمني أو العسكري، على رغم تصدر هذا القطاع الإنفاق العام من جهة، والاعتماد عليه في

استيعاب الباحثين عن عمل، خصوصًا بعد أحداث عام 2011 السياسية من جهة أخرى. في المقابل، فإن تعريف القطاع الخاص يختلف من سنة إلى أخرى، لذا يجب أخذ الحيطة عند مقارنة الأرقام عبر السنوات.

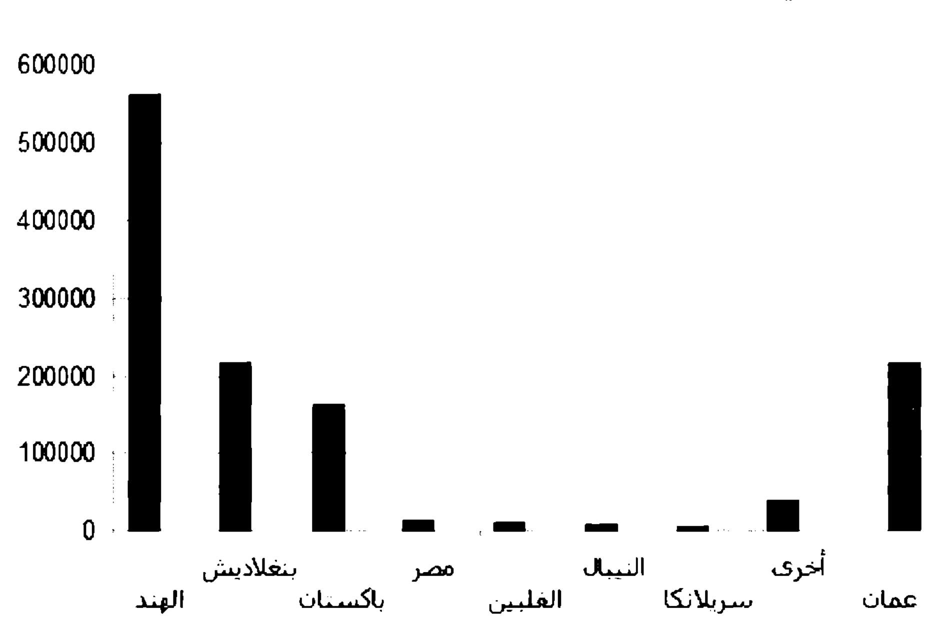
رسم بياني رقم 7: القوى العاملة حسب القطاع والجنسية




القوى العاملة حسب القطاع والجنسية - 2003
35952
9%
90674
21%
25862
8%
88767
27%
294023
70%
الحلقة الباطنة: عمانيون
الحلقة الظاهرة: وافدون
حكومي
خاص
عائلي
أهلي
أخرى
غير مبين
القوى العاملة حسب القطاع والجنسية - 2008
55169
7%
141622
19%
41152
9%
168075
37%
552626
73%
الحلقة الباطنة: عمانيون
الحلقة الظاهرة: وافدون
حكومي
خاص
عائلي
أخرى
غير مبين

من ناحية تركيبة العمالة الوافدة، تهيمن جنسيات شبه القارة الهندية على القطاع الخاص بنحو 950,000 عامل من إجمالي 1,017,962 في نهاية 2011، أي بنسبة تفوق90 ٪ من الوافدين، فيما شكّل العمانيون أقل من 15 ٪ من العاملين بأجر في القطاع الخاص (والجدير بالذكر أن العاملين بأجر لا يشمل كل القطاع الخاص، فمنهم من يعمل لحسابه كأصحاب سيارات الأجرة). وبين الجاليات العربية لا يذكر بالتحديد سوى المصريين بمجموع 13,698 عاملاً.

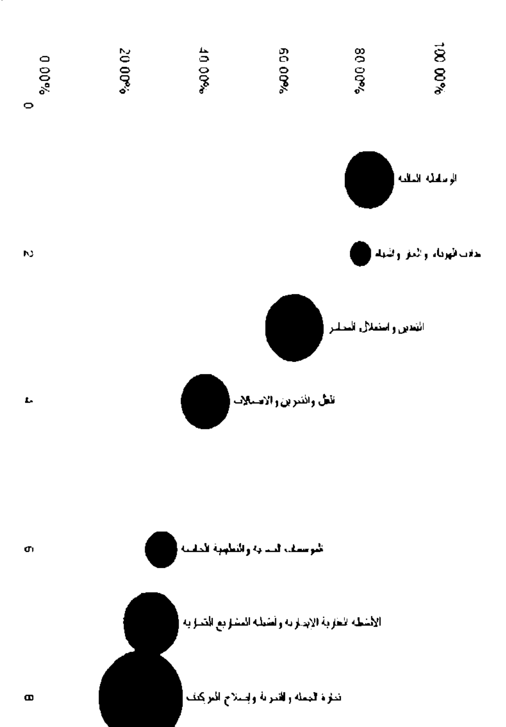
رسم بياني رقم 8: أعداد العمالة الوافدة في سلطنة عمان حسب دولة المنشأ عام 2011

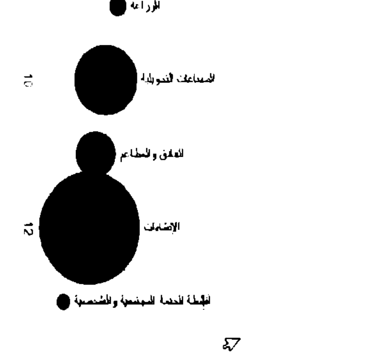


إذا ما ركزنا على القطاعات التي نجحت فيها سياسات «التعمين» في القطاع الخاص، نلاحظ أن القطاعات التي تعدت نسبة التعمين فيها 50 ٪ هي الوساطة المالية وقطاع التعدين عام 2008. وإذا قارنا حجم العمانيين وأعدادهم في جميع القطاعات نرى أنهم ينجذبون إلى جميع القطاعات، ولكن أعدادهم في الوساطة المالية وفي قطاع النفط كبيرة نسبة إلى إجمالي القوى العاملة في جميع القطاعات من ناحية. والجدير بالذكر أن القطاع المصرفي وقطاع النفط والغاز لا تجد فيه كثافة عمالية كبيرة، حيث أنها قطاعات ذات كثافة آلية، وهي تعتبر من عوامل نجاح التعمين من عدمه. أما عن باقي القطاعات فنسبة التعمين فيها تحت 50 ٪،

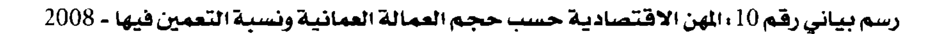
ومعظمها أقل من 30 ٪، وخصوصًا قطاع الإنشاءات. أما عن المهن، فتركّز «التعمين» في المهن الكتابية (Clerical Jobs) بنسبة 90 ٪.

رسم بياني رقم 9: القطاعات الاقتصادية حسب حجم العمالة العمانية ونسبة التعمين فيها - 2008



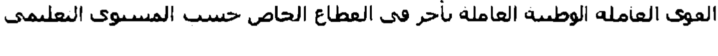


16

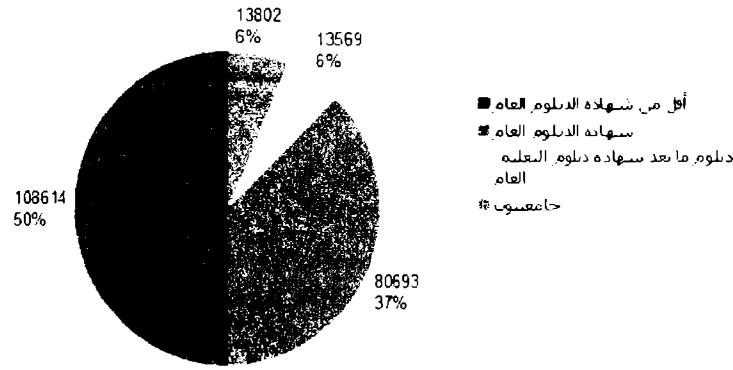


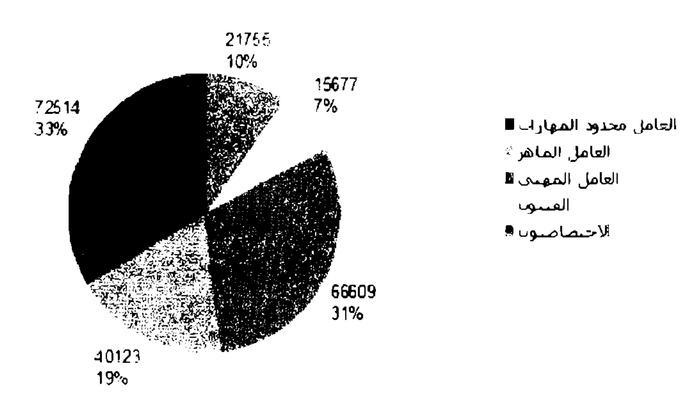
رسم بياني رقم 10: المهن الاقتصادية حسب حجم العمالة العمانية ونسبة التعمين فيها - 2008

لمعرفة أسباب انحصار نجاح سياسة التعمين في قطاعات محددة فقط، بإمكاننا النظر إلى خصائص المواطنين الذين يعملون في القطاع الخاص من ناحية المستوى التعليمي ومن ناحية المهارة. وهنا نجد أن تحصيلات المواطنين العلمية محدودة، فأكثر من50 ٪ في 2011 كان تحصيلهم العلمي أقل من شهادة الثانوية العامة، و37 ٪ شهادة الثانوية العامة، و12 ٪ منهم دخلوا في التعليم في العالي. أما من ناحية المهارة، فهي تعكس المستوى التعليمي، ونجد عمالاً كثرًا، الثلث تقريبا، يعتبرون من محدودي المهارات، والعمال الذين يندرجون تحت الفنيين والاختصاصيين، ويشكلون 17 ٪ فقط.



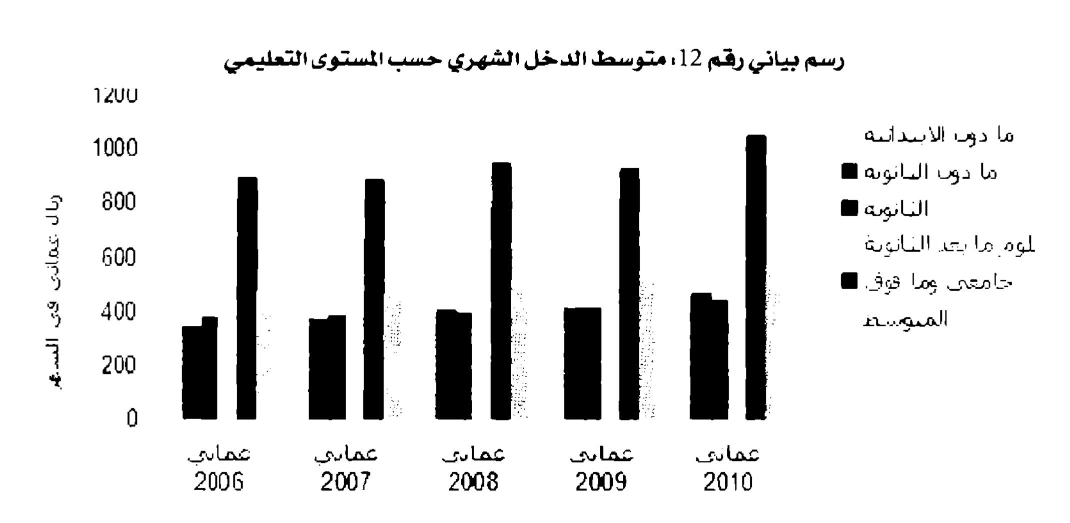
رسم بياني رقم 11: القوى العاملة في القطاع الخاص حسب المستوى التعليمي والمهارة عام 2010

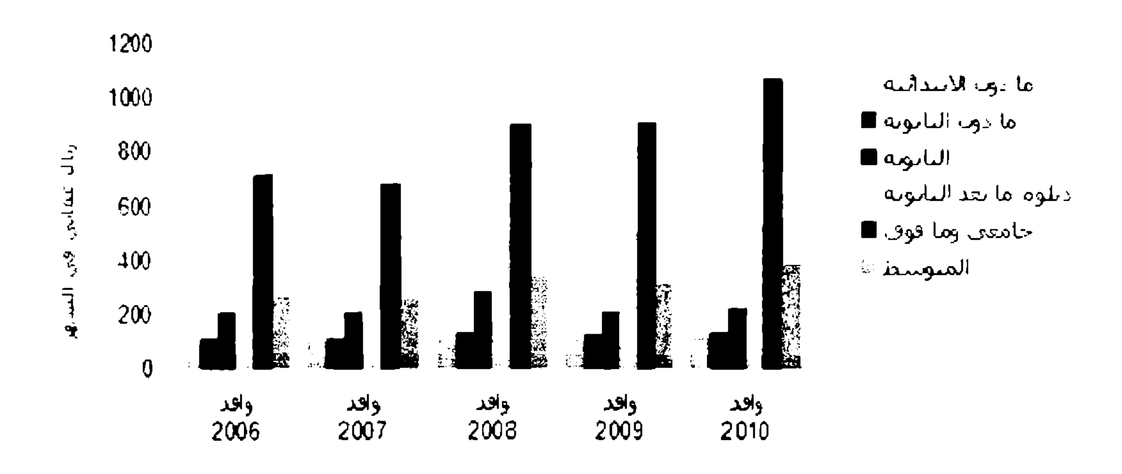




هذا التدني في المهارات والتعليم انعكس في الأجور. إذ أن الأجور متواضعة نسبيا، وأكثر من ثلاثة ارباع الوظائف في القطاع الخاص أجرها أقل من 200 ريال في الشهر (500 دولار شهريًا)، وبديهيًا هذه الأجور لا تجذب المواطنين. إذًا، هناك عائق كبير في امتصاص المواطنين في القطاع الخاص من ناحية المستوى التعليمي والأجور. ومن خلال مسوحات نفقات الدخل والأسرة السنوية (2006 حتى 2010) يمكننا التعرف على بعض الفوارق الأساسية بين المواطنين والوافدين، بالإضافة إلى أثر التحصيل التعليمي. ففيها نجد أن سوق العمل يكافئ كل مستوى تعليمي عند الوافدين بمتوسط أجر يتفاوت مع درجات التحصيل العلمي، لا تظهر أية فوارق أجرية للمستويات الثلاثة الأدنى بين المواطنين. وربما تدل هذه الأجور المتساوية إلى الحد الأدنى من الأجر الذي يرضى به المواطن. وبما أن الوافدين ممن هم من حملة الثانوية فما دون يتقاضون أجورًا ما بين نصف وثلث ما يستلمه المواطنون المتساوون معهم من ناحية التعليم، فلا شك أن هذه ستشكل عائقًا لاستقطاب العمالة الوطنية في المؤسسات الربحية بشكل عام. وإشارة إلى ما يسمى بأجر الارتباط (reservation wage)، وهو الأجر الأدنى الذي يتجاوب معه الباحث عن العمل بقبوله الوظيفة. ربما نستدل مما سبق على حجم الفارق بين أجر الارتباط لدى المواطنين والوافدين، والذي هو أعلى بكثير عند المواطنين.

رسم بياني رقم 12: متوسط الدخل الشهري حسب المستوى التعليمي





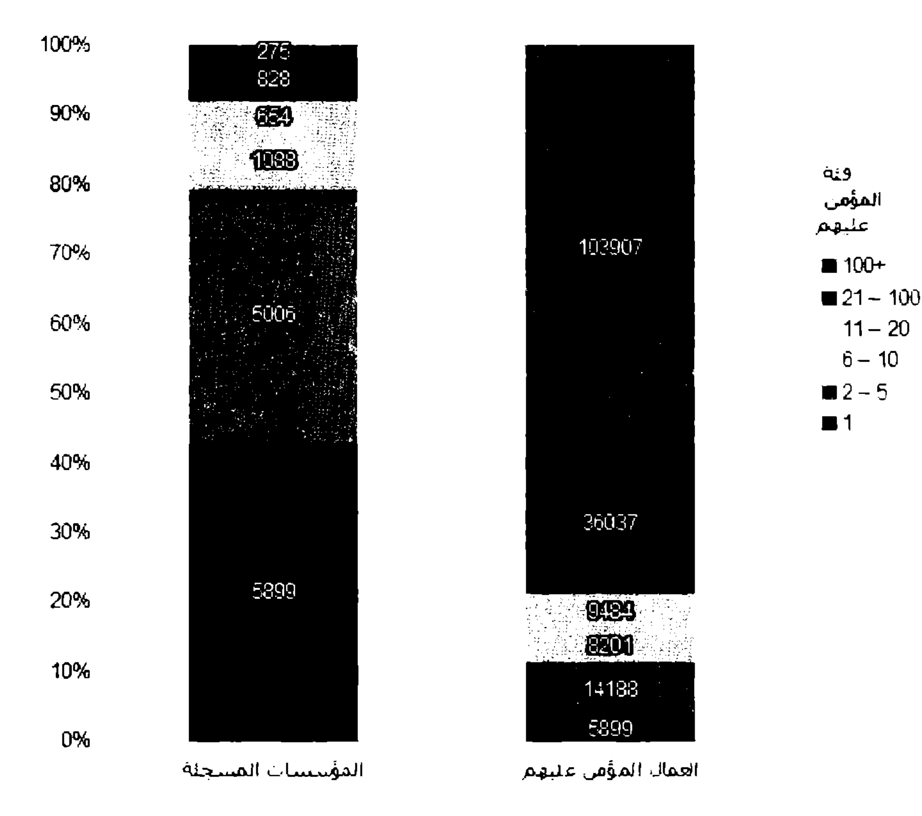
المصدر: مسح نفقات ودخل الأسرة.

كما يمكن من سجل التأمينات الاجتماعية معرفة نوعية المؤسسات التي يتواجد فيها العمانيون والوافدون. في العام 2010، بلغ عدد المؤسسات التي يعمل فيها 100 عماني أو أكثر 275 مؤسسة بواقع 60 ٪ من إجمالي العمانيين العاملين في القطاع الخاص. أما الشركات التي تحتوي على 20 عاملًا أو أقل، والتي تشكل 80 ٪ من سوق العمل الخاص، فعدد العمانيين العاملين فيها شبه غائب. وفي ما يتعلق بالعمالة الوافدة فإنها تتواجد في كل المؤسسات وعلى مستوى كل الدرجات، فإذا نظرنا إلى المؤسسات من ناحية رأس المال، نرى أن 30 ٪ من الوافدين يعملون في شركات الدرجة الرابعة التي رأسمالها أقل من 25.000 ريال ، و50 ٪ منهم يعملون في الدرجات الثانية والثالثة والرابعة مجتمعة، والتي هي عبارة عن مؤسسات صغيرة و متوسطة، مما يؤثر على الباحثين عن العمل من العمانيين.

رسم بياني رقم 13:

تصنيف المؤسسات المسجلة في التأمينات الاجتماعية حسب فئات (حجم) العاملين المؤمنين بهم 2010

(المصدر: الكتاب الاحصائي السنوي 2011، جدول 5 - 4)



رسم بياني رقم 14:

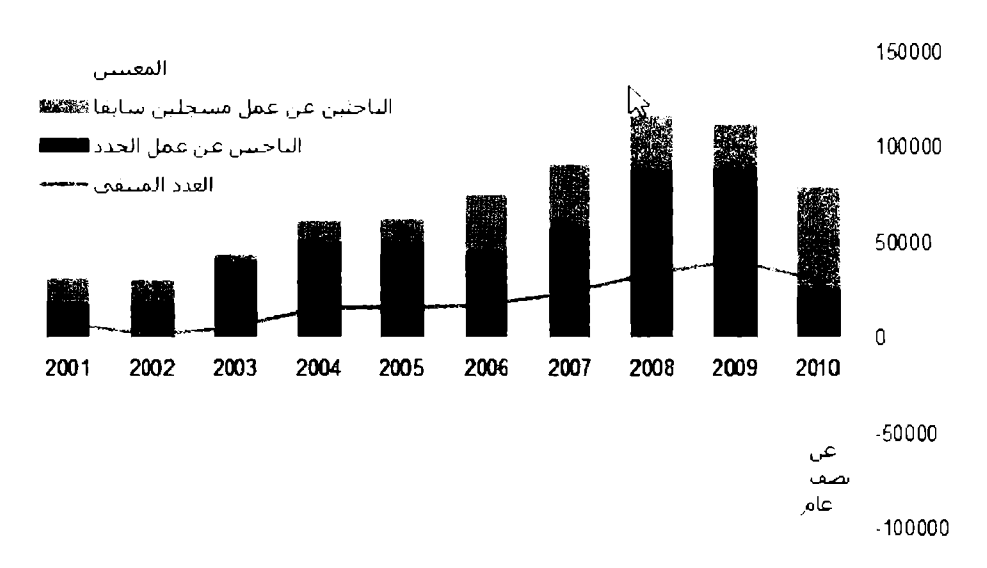
توزيع العمالة الوافدة حسب درجة المؤسسة - 2011

الاستشارية 1,982 0%
الدولية 12,045 1%
الممتازة 296,754 29%
الرابعة 301,456 30%
الثالثة 116,157 11%
الثانية 90,652 9%
الأولى 198,316 19%

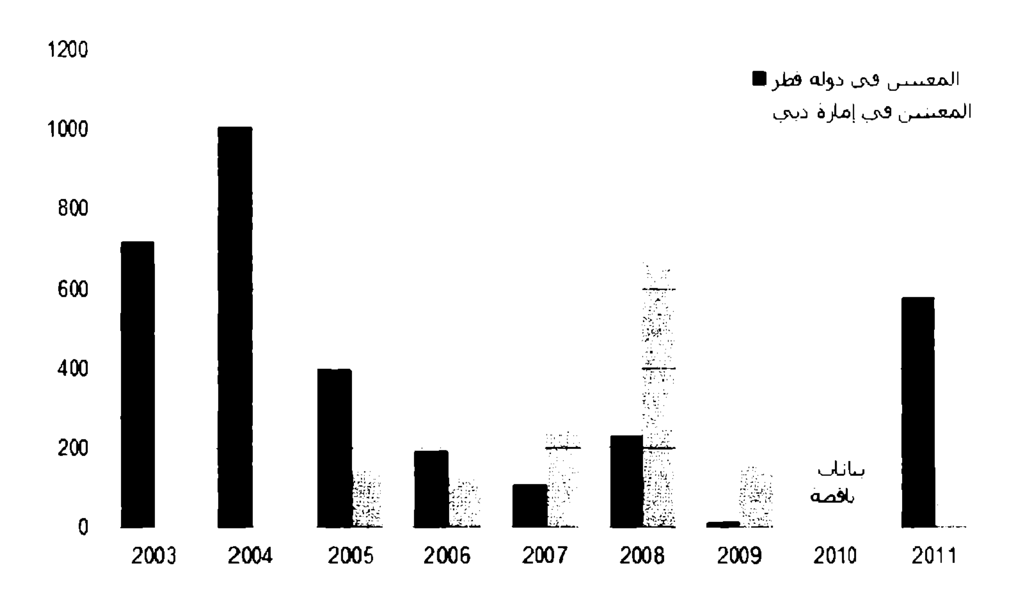
4. البطالة والباحثون عن العمل

تبين الإحصائيات أن أعداد الباحثين عن العمل في تزايد، في مقابل عدم قدرة القطاع الخاص على امتصاص العمانيين. في 2004 تعدت أعداد الباحثين حاجز الـ 50.000، وفي 2008 تعدى حاجز 100.000. وفي 2012 قدرت وزارة القوى العاملة عدد الباحثين عن عمل بـ 153.000. وإذا قارناهم بأعداد من هم في سن العمل، تزيد نسبتهم عن 15 ٪. ومسألة الباحثين عن العمل كانت مقلقة إلى درجة أن الدولة توجهت إلى فتح مكاتب تعيين في دولة قطر وإمارة دبي، وهما من الوجهات الكبيرة في الخليج بالنسبة للعمالة الوافدة، ولكن أعداد العمانيين الذين تعينوا فيها محدودة جدًا.

رسم بياني رقم 15: أعداد العمانيين الباحثين عن العمل 2001 - 2009

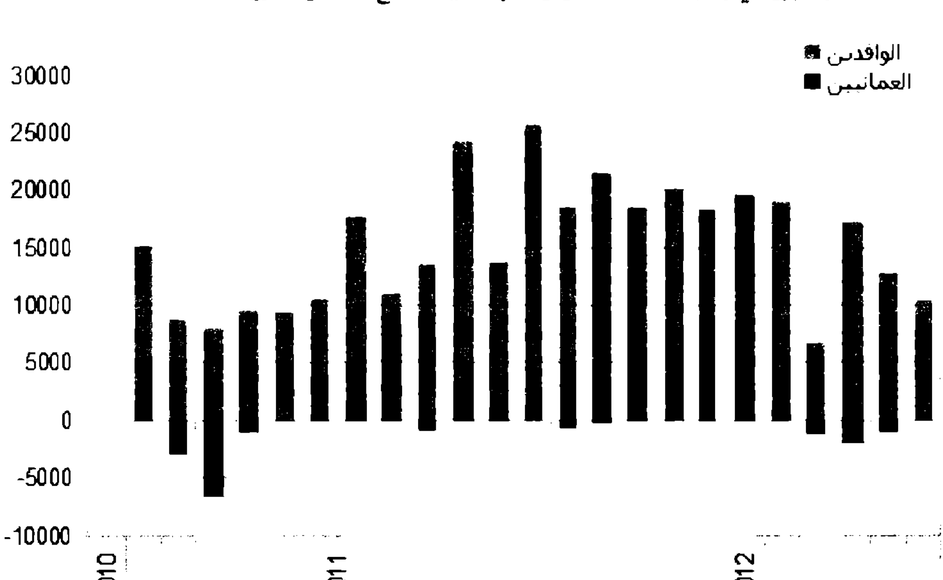


رسم بياني رقم 16: أعداد العمال العمانيين المعينين في دولة قطر وفي إمارة دبي 2003 - 2011

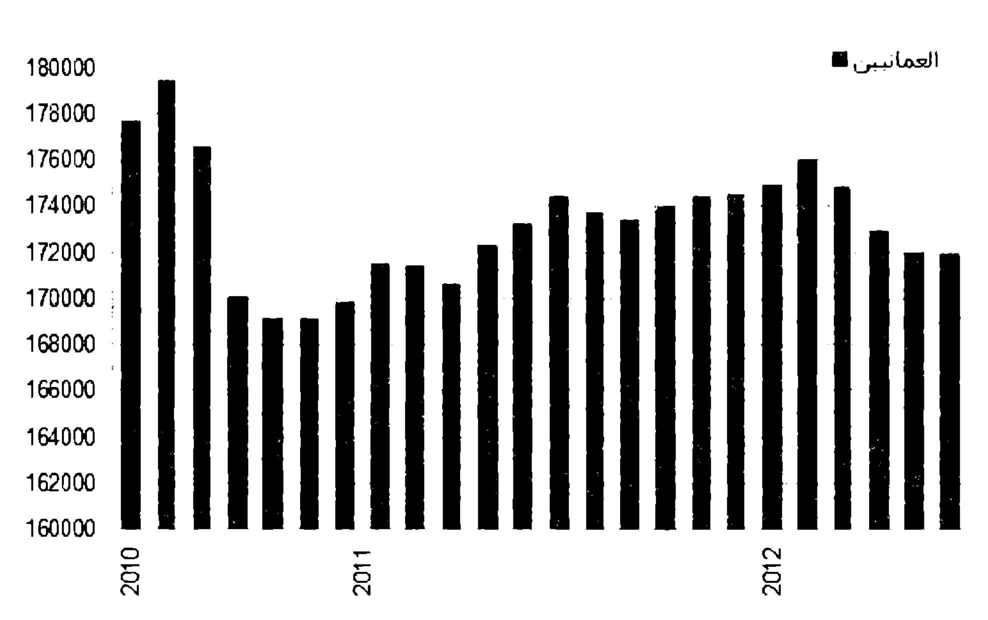


كانت لأحداث فبراير 2011 السياسية انعكاسات على سوق العمل. فعلى ضوئها، وفي غضون 15 يومًا، صدر قرار بزيادة الأجر الأساسي في السلطنة. ونلاحظ من مارس 2012 أن أعداد العمانيين العاملين في القطاع الخاص انخفضت بحوالي 6000 من إجمالي قدره 170,000. ويبين الشكل البياني التالي الزيادة أو النقصان في كل شهر في أعداد الوافدين واعداد العمانيين العاملين في القطاع الخاص. ونلاحظ أن أعداد العمانيين انخفضت في بداية 2011، وقد يكون ذلك لتوجههم إلى محاولة البحث عن فرص في القطاع العام بعد إعلان الحكومة عن 50,000 وظيفة حكومية. ومرة أخرى في صيف 2012 عند إعلان مشروع حصر الباحثين عن العمل حصلت استقالات أخرى. وفي مقابل نقص العمانيين، زيادة في عدد الوافدين، وهي زيادة كبيرة غير مسبوقة. وانخفضت نسبة التعمين في القطاع الخاص نتيجة فتح باب التوظيف الحكومي. فتراجعت في القطاع الخاص من 16 ٪ في نهاية 2010، إلى أقل من 12 ٪ اليوم. واصبح لدينا من إجمالي السكان على الأقل 7 وافدين لكل 10 مواطنين، وربما تعدى عدد العمال الوافدين في 2013 نحو40 ٪ من إجمالي السكان فيما كانوا 30 ٪ في تعداد 2010.

رسم بياني رقم 17: أعداد المعينين الجدد في القطاع الخاص شهريًا 2010 - 2012



رسم بياني رقم 18: إجمالي عدد العمانيين العاملين في القطاع الخاص



5. خلاصة واستنتاجات حول سوق العمل

مما استعرضناه سابقًا من خصائص سوق العمل العماني، نستطيع أن نصل إلى الاستنتاجات التالية:

1. لا تزال الحكومة، بأجهزتها المدنية والعسكرية، الموظف الأساس للقوى العاملة الوطنية. وعلى رغم المحاولات التي بذلتها الحكومة لإعادة هيكلة الاقتصاد الأحادي الدخل والمعتمد على الإنفاق الحكومي إلى اقتصاد متنوع الدخل يتسم بديناميكية القطاع الخاص، فلا أثر جذريًا لهذا على سوق العمل من ناحية الإشراك الاقتصادي للمواطن في القطاع الخاص الذي من المفروض أن يكون حجر الركن في معادلة التنمية. وإذ نرى أن القطاع الخاص نما بثلاثة أضعاف بين 1993 و2013 من أقل من نصف مليون عامل إلى ما يفوق المليون ونصف مليون عامل، فلا تتعدى نسبة المواطنين 12 ٪ من هذا الإجمالي. وفي ظل وجود 153000 باحث عن عمل، العدد الذي يكاد يقترب من إجمالي المواطنين المشتغلين في القطاع الخاص

(171000)، لا يمكننا تجاهل أن هذا الاتجاه المتزايد لقطاع الإنتاج نحو العمالة الوافدة قد يؤثر سلبًا على استقرار المجتمع.

2. لا يخفى على كل من عايش عامي 2011-2012 بأن هناك تبعات سياسية لترسّب ظاهرة البطالة في المجتمع، وهذا ما أيقنته الحكومة سريعًا في مارس 2011 بإعلان خلق 50000 وظيفة في القطاعات الحكومية. وإذا نجحت هذه المبادرة في استدراك الموقف مؤقتًا، فإنها زادت من التشوه الاقتصادي (economic distortion) الذي يتسم به سوق العمل ليزداد التجزؤ فيه. فبخلق كم هائل من الفرص في آن واحد (أعلى من ربع حجم العمالة الوطنية في قطاع الإنتاج)، تراجعت أرقام المواطنين في القطاع الخاص مباشرة سعيًا نحو التوظيف الحكومي، خصوصًا أن الغالبية العظمى من المواطنين في القطاع الخاص كانوا من ضئيلي الأجر وقتذاك.

3. أحد أهم العوامل التي تشكل عائقًا لاستقبال العمالة الوطنية في القطاع الخاص هي متوسط الدخل الشهري (دخل الأسرة)، فنجد أن هناك فروقات في الأجر بين العماني والوافد خصوصًا في المستويات التعليمية المتدنية. وفيما نجد أن سوق العمل يكافئ كل مستوى تعليمي عند الوافدين بمستوى أجر يثمن التحصيل، لا نجد أي فوارق اجرية عند العمانيين في المستويات الثلاثة الأدنى لمن هم من حملة الابتدائية والثانوية العامة فما دون. والوافدون من حملة الثانوية فما دون يتقاضون متوسط أجر يبلغ ثلث إلى نصف ما يأخذه المواطن. ولا شك في أن هذا يشكل عائقًا في استقطاب العمالة الوطنية في المؤسسات الربحية التي تهدف إلى تعظيم الربح. بالإضافة إلى ذلك، فإن الوافد لا يكلف المؤسسة رسوم الضمان الاجتماعي التي تكون محسوبة على الأجر، وبناء على ذلك هناك فارق جذري بين الأجر الذي يرضى به المواطن والأجر الذي يرضى به الوافد.

4. في نظري لا بد من أداة سوقية (Market Mechanism) لمعالجة الخلل الاقتصادي بالدرجة الأولى، خصوصًا أن الخطوات السياسية والتشريعية السابقة لم تخفف من التشوه في سوق العمل وأعداد العمالة الوافدة، حيث وصلت إلى أكثر من مليون و200 ألف بنسبة 90 ٪ في القطاع الخاص. المؤسسات التجارية تهدف إلى تعظيم

الأرباح واستجابتها لأحداث المجتمع المتعددة تكون أعظم للتحفيز الاقتصادي عندما تتوافق المصالح قدر الإمكان (مصالح المجتمع والمؤسسة). ويذكر أن التوجه نحو العمالة الوافدة كان لدوافع الكلفة بالإضافة إلى الكفاءة، وبناء على ما أشرنا إليه من الفارق الجذري في أجر الارتباط، فبرأينا جزء من الحل يكمن في فرق الكلفة النهائية للمؤسسة بين العامل الوافد ومثيله المواطن. الأداة الوحيدة المستخدمة حاليًا لتقليص الكلفة هي رسوم الترخيص لكل عامل وافد، بمعدل لا يزيد على 10 ريالات في الشهر عن كل وافد وتدفع مقدمًا 200 ريال لكل سنتين مخصصة لتدريب الكوادر الوطنية. لكن هناك تكاليف أخرى للوافد غير محسوبة حاليًا، فهناك ما يسمى تكلفة خارجيه (External Cost) لا تتحملها جهة العمل المستفيدة، من قبيل استهلاك السلع والخدمات المدعومة من الدولة مثل الوقود والكهرباء والماء. على سبيل المثال، الوقود وحده كلف الدولة 950 مليون ريال في 2011، كما نشر في الحسابات النهائية للدولة، أي بمقدار 10 ٪ من إجمالي نفقات الدولة، ومقدار 198 ريالًا شهريًا لكل أسرة إذا قسمناها على عدد الأسر المعيشية حسب أرقام 2010، وهذا يعتبر رقمًا هائلًا. فهناك إذًا سوء توزيع في الدعم، يستفيد منه المستهلك الغني وربما الوافد، على حساب المجتمع ككل. كمثال، إذا صنفت ثلث الأسر المعيشية كوافدة يتضح لنا أن ثلث الأسر تحصل على دعم 198 ريالًا شهريًا على الوقود، وعدد هذه الأسر قد يكون في تزايد. إذًا، يتضح لنا أن هناك عبئًا اقتصاديًا تشكله العمالة الوافدة على ثروات المجتمع المحلي وأجيال المستقبل إذا لم يتم تعويض الاستهلاك المدعوم عن طريق أداة ضريبية على سبيل المثال. وهذا ينطبق على استهلاك الماء والكهرباء. والجدير بالذكر أن البنك الدولي قدم شرحًا مفصلًا في 1994 عن الدعم الظلي (Implicit Subsidy) الذي تقدمه سلطنة عمان للعمالة الوافدة. وقد تكون أهم استنتاجات هذه الورقة هو أهمية استعمال الأدوات السوقية للتقريب بين تكلفة العمالة الوافدة والوطنية في القطاع الخاص، وعلى أساس أجر الارتباط minimum wage عند المواطنين للعمل في القطاع الخاص.

التعقيبات

1. رئيس الجلسة الشيخ محمد الحارثي:

هناك نقطة أو نقطتان أود أن أضيفهما إلى كلام الأخ رائد. الحكومة العمانية اتخذت قرارًا سياسيًا منذ عدة سنوات بأن لا يتجاوز الأجانب نسبة 30 إلى 33 ٪ من إجمالي السكان. ومؤخرًا، أشارت الإحصاءات إلى تجاوز الأجانب النسبة المحددة بسبب بعض المشاريع الحكومية الضخمة. وتمت مناقشة الموضوع، واتخذ قرار بدرس سبل تخفيض هذه الأعداد وإعادتها إلى النسب المحددة. وفي الوقت نفسه، اتخذت الحكومة قرارًا بزيادة الحد الأدنى للأجور من 200 ريال إلى 325 ريالًا عمانيًا (520 دولارًا إلى 845 دولارًا) وسيطبق ابتداء من شهر يوليو المقبل.

إذا عدنا إلى أصل مشكلة الاحتجاجات والحراك الذي حدث في عمان سنة 2011، نرى أنها بدأت عندما قررت الحكومة العمانية زيادة الحد الأدنى للأجور من 120 ريالًا إلى 200 ريال مع بدايات الاحتجاجات في منتصف فبراير سنة 2011. بعض الشركات اعترضت على هذه الزيادة وطلبت من موظفيها إما الموافقة على 120 ريالًا والتوقيع على استلام كامل المبلغ أو تقديم استقالتهم. نتيجة لذلك، توجه العاملون إلى دائرة العمل لتقديم شكوى، فطلب منهم المسؤول العودة في بداية الأسبوع التالي لمعالجة الوضع. وفي الأسبوع التالي، قيل لهم أن المسؤول في إجازة وعليكم الانتظار حتى عودته. بعدها توجهوا إلى مكتب الوالي فقيل لهم أن الموضوع يخص مكتب العمل وعليهم العودة إليه. وتطورت الأمور إلى احتجاجات في دوار صحار ومدخل ميناء صحار، وخرجت من النطاق الضيق إلى النطاق الأوسع، ودفع الجميع ثمنًا غاليًا.

من المهم هنا تجدر الإشارة إلى حجم المنشآت التجارية العاملة في السلطنة والتي بلغت

مع نهاية سنة 2011، حسب بيانات غرفة تجارة وصناعة عمان، حوالي 168 ألف مؤسسة تجارية، حوالي 90 ٪ منها يقلّ رأسمالها عن 100 ألف ريال عماني، وأكثر من 98 ٪ من تلك السجلات مملوكة بالكامل للعمانيين. وإذا حلّلنا بيانات حجم المنشآت المسجلة في وزارة القوى العاملة وبيانات العمالة الوافدة في الأعمال التجارية حسب المنشآت حتى نهاية سنة 2012، نجد أن المنشآت من الدرجة العالمية إلى الدرجة الأولى تمثل حوالي 12.50 ٪ من إجمالي المنشآت المسجلة في وزارة القوى العاملة، ويعمل فيها حوالي 49 ٪ من إجمالي العمالة الوافدة، وهي المساهم ال6رئيس في الناتج المحلي. فيما المنشآت التي يمكن اعتبارها من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من فئة الدرجة الثانية إلى الدرجة الرابعة والتي تمثل 87.50 ٪ من إجمالي عدد المنشآت المسجلة في وزارة القوى العاملة، يعمل فيها حوالي 51 ٪ من إجمالي العمالة. ومن خلال تقييم بيئة العمل والأجور السائدة في القطاع الخاص، ومحدودية القدرات التنافسية لدى معظم الشركات من الدرجة الثانية وما دون، فإنه وفق تقديراتي الاولية قد نجد أن ما يزيد على 90 ٪ من العمانيين يعملون في المنشآت من الدرجة العالمية إلى الدرجة الأولى التي تمثل حوالي 12.50 ٪ من إجمالي المنشآت التجارية العاملة في السلطنة. فيما قد تتراوح نسبة العاملين في الـ 87.50 ٪ من بقية المنشآت بين 5 و10 ٪ من العمانيين. ويمكن تحليل تلك البيانات بطرق مختلفة، ولكن لغرض هذا الموضوع يمكن الافتراض بأنه في الوقت الذي تهيمن فيه شركات الفئة الأولى الكبيرة على معظم الأعمال، فإن العمالة الوافدة تهيمن على منشآت الفئة الثانية، وبالتالي تكونت ما تسمى بالتجارة المستترة.

2. عبدالنبي العكري:

أنا سعيد اليوم لأن شابًا بين من قدموا أوراقًا متميزة، وهذا يؤكد على ضرورة أن يفتح المنتدى أبوابه لمشاركات الشباب. الحراك الذي شهدته عمان يظهر بأن هناك مشاكل هيكلية شبيهة بالمشاكل في الدول العربية الأخرى، وأن عمان ليست استثناء، طبعًا مع خصوصية لكل بلد.

لاحظوا أن الحراك في عمان أتى في 17 فبراير، مباشرة بعد تونس ومصر والبحرين. بمعنى أنه كان هناك تواصل بين الشباب عبر مواقع التواصل الاجتماعي، ونحن غافلون

عنه. من الخطأ القول أن الحراك انتهى لمجرد خروجه من الساحات. كلنا نعرف إن هناك حراكًا عبر الإنترنت، وعبر وسائل التواصل الاجتماعي. وهنا نأتي إلى جوهر المشكلة. نعرف بأنه كانت هناك احتجاجات في عمان حتى قبل 2011 من قبل العاطلين عن العمل، خصوصًا المدرسين، وهناك مشكلة البطالة التي تتفاقم، رغم أن عمان اتخذت إجراءات وأعلنت عن 50 ألف وظيفة في القطاع العام، وهو ما لم تفعله الدول الخليجية الأخرى، إضافة إلى الآمال المعلقة على ما يسمى المارشال الخليجي.

السؤال الذي يطرح نفسه: ما المخرج من أزمة هيكلية تتمثل في زيادة مطردة في العمالة الأجنبية في حين أن هناك بطالة متزايدة في أوساط العمانيين؟ نعرف إلى حد ما أن العمانيين لا يحتقرون العمل اليدوي، وليست لديهم نظرة استعلائية للمهن.

أليس هذا مرتبطًا بإصلاح سياسي مطلوب؟ هل القيادات في الدولة قادرة على حل هذه المشاكل؟ هل البنية السياسية قادرة على حل هذه المشاكل؟ وهناك أيضًا قضية الفساد الذي يأكل من الاقتصاد والمجتمع. يقال في عمان بأن هناك مجموعة صغيرة هي التي تدير الدولة حتى من خارج الأطر الرسمية. أريد ردًا على هذه الأسئلة، علمًا أن لدى عمان أفضلية على بقية دول الخليج، سواء لجهة تنوع اقتصادها أو لجهة مواردها ومصادرها أو لجهة موقعها الطبيعي.

3. محمد بن صنيتان:

أولًا، لاحظت، خلال محاضراتنا أمس واليوم، أننا لم نعرّف الوافد. هل يعتبر اليمني، بالنسبة للخليج، وافدًا؟ هل تدخل الهجرات البينية بين دول الخليج والتنقلات في ما بينها ضمن فئة العمالة الوافدة؟ ثانيًا: 50 ألف وظيفة تحققت أم مجرد تقدير؟

4. عبدالله الدهري:

لدي ملاحظة عامة على كل الأبحاث المقدمة، كونها تتكلم عن الوافدين ونسبهم بالنسبة إلى المواطنين، وقدمت أرقامًا مخيفة. لكن هذه الأوراق لم تحلل العمالة، ولا طبيعة العمل الذي تقوم به، وهل يمكن أن يشغل المواطنون هذه الوظائف؟ وهل قام التعليم

بدوره لتأهيل هؤلاء المواطنين على القيام بهذه الأعمال؟ وهل هناك استعداد لدى المواطنين لشغل هذه الوظائف؟ نعرف أن نسبة كبيرة جدًا من الوظائف، تقريبًا، هي عمالة منزلية؟ الورقة التي قدمها الأخ رائد ربما حللت بعض الأعمال التي يقوم بها الوافدون في عمان، لكن هذا يتطلب أيضًا تحليل العمل، وأن نوزع حسب طبيعة العمل ونسبة الشاغلين من المواطنين والوافدين حتى نتمكن من وضع خطط مستقبلية، وأن تتضمن مناهجنا ثقافة أن ليس هناك عمل معيب. كما ينبغي أن يكون هناك تركيز على التعليم المهني، خصوصًا أن معظم الوافدين يقومون بأعمال فنية، وهذا يتطلب تغييرًا في المناهج التعليمية.

5. عبدالرزاق الفارس:

أعتقد أن تجربة عمان، على العكس مما يحدث في الإمارات، تستحق الاهتمام والدراسة لأسباب مهمة. هناك دراسة إقليمية عن الاقتصاد العماني، شبهت ما يحدث في عمان - وهو أيضًا ما يحدث في كل دول الخليج - برجل اكتسب وزنًا كبيرًا جدًا وأراد أن ينقص وزنه بشكل مفاجئ، وفقًا لحمية تعتمد وسيلة واحدة فقط وهي التقليل من الطعام، من دون أن يتبع وسائل أخرى كالرياضة مثلًا. وبعد معاناة شديدة مع هذه الحمية، يتمكن من انقاص وزنه بشكل كبير، لكن السؤال: أولًا، هل اكتسب الرشاقة التي أرادها والصحة التي يطمح إليها؟ وثانيًا، هل يمكنه المحافظة على هذه الرشاقة؟ نحن الإماراتيون، قريبون من عمان ونزورها بشكل دوري. في كل مرة كنا نبدي دهشتنا لتمكن العمانيين من تحقيق التوازن في مجتمعهم عبر تقليل عدد الوافدين. لكن، من جهة أخرى، كان يحزننا أن نرى مساحات شاسعة من المناطق التي نمر بها وكأنها تعيش في عصور ما قبل التنمية. فما الذي يمكن أن تفعله الإمارات أو الكويت أو قطر إذا ما أرادت أن تصحح تركيبتها السكانية؟ هذا يذكّرنا بصاحبنا الذي يحاول إنقاص وزنه. هناك ضغط داخلي في عمان أحدث هذا التوازن، فبات العمانيون أغلبية في بلدهم. ولكن، على ما أعتقد، فإن هناك ضغطًا داخليًا آخر يريد تنمية وطرقًا وعيادات ومستشفيات ومراكز صحية وثقافية... إلخ. وهذا كله، طبعًا، لا يمكن أن يحقّقه أبناء البلد وحدهم. هل ذلك يعني العودة من جديد إلى زيادة العمالة الوافدة نتيجة هذه الضغوط الاجتماعية؟ أعتقد أن هذا يسبب لنا إشكالية كبرى في برامجنا لتصحيح الهيكل السكاني.

6. محمد البكر:

أعتقد أن هناك كثيرًا من الاتصال والتواصل من الناحية المعلوماتية بين هذه الورقة وورقة الدكتور عبد الله خليفة.

الدكتور خليفة استنتج في كثير من الجداول التي عرضها أن العمالة غير الوطنية تتركز في شكل كبير في القطاعات الإنتاجية غير الجاذبة أو المغرية بشكل عام لليد العاملة الوطنية. وحدد القطاعات الإنتاجية غير الجاذبة بمهن التشغيل والنقل والتحميل والعتالة، والنظرة نفسها إلى هذه المهن تتشارك فيها كل منطقة الخليج. وهذا أمر طبيعي. فحتى في أمريكا توجد مهن لا تستقطب المواطن الأمريكي وتُستقدم لها عمال أجانب.

إشكالية أخرى في توزيع العمل يجب عدم إغفالها هي التأهيل المناسب. العام الماضي أتيحت لي زيارات لدول عدة تخللتها لقاءات مع الكثير من المسؤولين. إبان فورة الربيع العربي اضطر كثير من الحكومات الخليجية إلى استيعاب كثير من العاطلين عن العمل في الوظائف الحكومية. أحد المسؤولين في وزارة التربية في عمان، مثلاً، حدّثني عن تعيين عدد كبير من العمانيين الذين يحملون درجة البكالوريوس من دول مجاورة أو غير مجاورة. ولكن بعد إجراء اختبار Competency test «اختبار القدرات». لكن أحدًا من هؤلاء لم يجتز الاختبار، فقال: كيف أعيّن هؤلاء في التعليم وهم غير قادرين على تجاوز هذا الاختبار؟

مثال آخر، في المملكة العربية السعودية، حيث تصل نسبة العمالة الأجنبية في القطاع الصحي (التخصصات الطبية والطبية المساعدة) إلى 80 ٪. وفي الوقت نفسه هناك الكثير من خريجي المعاهد الصحية، وهي تابعة للقطاع الخاص، لم يتجاوزوا الامتحانات التي تشترطها وزارة الصحة في المملكة لأي تعيين.

7. ابتسام الكتبي:

ذكرت أن أعداد العمال العمانيين بدأت في التراجع منذ 2011، لكن لم تفسر أسباب ذلك. هل السبب ما حدث من اضطرابات وقلق؟ أمر آخر. عمان والبحرين حالة خاصة. صحيح أنهما دولتان نفطيتان، لكنهما ليستا بحجم السعودية أو الإمارات أو قطر. المشاريع

الحكومية في هذه الدول تستقطب أعدادًا أكبر من العمالة الوافدة لأن لديها السيولة التي تساعدها على ذلك.

لا أستطيع أن أسمّي البحرين وعمان دولًا ريعية كليًا بالمصطلح الاقتصادي، وبالتالي يجب معالجتهما من زاوية مختلفة عن الدول الأخرى. يعني عندما نذهب إلى عمان، كما قال الدكتور عبد الرزاق، كانت مفاجأة لي إنه ليس الرجال فقط يعملون في الفنادق، بل النساء أيضًا. رأيتهن لا يتأففن من العمل كنادلة في المطعم. هذا الأمر أيضًا ينطبق على البحرين كحمالين للحقائب، وبالتالي أيضًا نظرة مواطني هاتين الدولتين إلى قيمة العمل أيضًا مختلفة عن نظرة مواطني الدول الأخرى.

8. عبدالله الصادق:

تطرقت الورقة إلى عبء العمالة الأجنبية على الاقتصاد الوطني في دول الخليج. من الناحية الاقتصادية، لا بد أن نأخذ في الاعتبار أن العمالة الأجنبية تخلق فائضًا surplus، وهي مسؤولة عن جزء كبير من القيمة المضافة التي يخلقها الاقتصاد الوطني. في البحرين، مثلًا، تبلغ حصة العمل في الناتج المحلي الإجمالي نحو 30 ٪ إلى 40 ٪، وحصة الربح surplus income في الناتج المحلي الإجمالي نحو 60 ٪ إلى 70 ٪. هذه الحصص عكس الموجود في الدول الأوروبية وفي أمريكا حيث تصل حصة العمل إلى 70 ٪ وحصة الربح إلى 30 ٪.

وبالتالي، فإن اقتراح رفع الحد الأدنى للأجور ليس بالخطأ، وسيكون مناسبة لتصحيح حصة العمل والعمالة في الناتج المحلي الإجمالي.

9. رائد الجمالي:

هل الخمسون ألفًا تحققت أم هي تقدير؟ لم أستطع أن أجد بيانات تبين عدد العمال، والمحصلة النهائية بعد 2011. هناك أمور نشرت في الصحافة أو في تصريحات، ولكن لن يكون علميًا أن أغوص فيها. البعض انخرط، ولكن كم العدد؟ وهل يصل فعلًا إلى خمسين ألفًا؟ كم منهم في القطاع العسكري؟ وكم منهم في القطاع المدني؟ وكم منهم توجه إلى

القطاع الخاص؟ في خطاب للسلطان قابوس، أشار إلى هذا الأمر لا يمكن أن يستمر، لأن الخطة الخمسية 2011 – 2015 زادت الميزانية بمقدار 25 ٪ في الأشهر الثلاثة الأولى لخلق وظائف. فهذه زيادة كبيرة جدًا في السنة الأولى من الخطة الخمسية. وهذا كان عملًا استباقيًا لمنع تفاقم الأحداث.

كان هناك سؤال: هل العودة إلى العمالة الوافدة جاء نتيجة الضغوط الاجتماعية، وبالمقارنة بأعداد العمانيين منذ 2011، يلاحظ أنه كان هناك انخفاض، فما هو السبب؟ السبب يمكن شرحه بنظرية «الساندويتش». لدينا من جهة القطاع العام وتطلع المواطن إليه، ومن جهة أخرى الأجر المتدني للعمالة الوافدة. بين هذين الحدّين، يجد المواطن العماني نفسه، خصوصًا محدودي المهارات منهم. لذلك، عندما تخلق الحكومة 50 ألف وظيفة، يستقيل ويبحث عن فرصة عمل في القطاع العام، لأن كل فرد يبحث عن الأجر الأفضل، وأعتقد بأن زيادة الأجر لم تكن في حد ذاتها أمرًا سيئًا. أعتقد إنها كانت خطوة تصحيحية مطلوبة علمًا أنها لا تقلص الفارق بين الأجور.

10. الشيخ محمد الحارثي:

سأل الأخ عبد النبي عن الفساد والقرار السياسي بعد أحداث 2011. اعتقد أن الحكومة بذلت جهدها لتقليل الخسائر، وأن الأوضاع تغيرت تغيرًا جذريًا عما كانت عليه قبل حراك2011، الذي بدأ بمطالبات من قبل مجموعة صغيرة من المواطنين بتحسين اوضاعهم المعيشية وانتهى بتغييرات جذرية في هيكلية الدولة طال معظم مؤسساتها، فتمت الاستجابة للمطالب الشعبية عبر إقالة وزراء الفساد والوزراء المسؤولين عن الملفات الأمنية، إلى جانب الوزراء المعنيين بالملفات الاقتصادية. وتمت بعد ذلك معالجة أمور ذات طابع اقتصادي بحت بقرارات سياسية، مثل توفير آلاف الوظائف المقنعة وتخصيص منح شهرية للباحثين عن عمل وزيادة رواتب الموظفين وقبول أعداد كبيرة من مخرجات الدبلوم العام للدراسة الجامعية على نفقة الحكومة. كما أدخلت تعديلات في النظام الأساسي شملت تعديل آليات انتقال الحكم في حالة شغور منصب السلطان ومنح صلاحيات لكل من مجلس الدولة ومجلس الشورى يسمح لأعضاء مجلس الشورى بانتخاب رئيس المجلس من

بين الأعضاء المنتخبين، وإصدار قانون للبلديات يسمح بانتخاب مجالس بلدية، وتعديل قانون الإجراءات الجزائية وقانون المطبوعات والنشر.

بالتالي، نجد أن السلطان استغنى عن أهم مساعديه، وزير المكتب السلطاني، المسؤول عن جهاز الاستخبارات والأمور الأمنية الداخلية والاتصالات الخارجية، وزير الديوان السلطاني المسؤول عن الديوان، المفتش العام للشرطة، الوزير المسؤول عن وزارتي المالية والاقتصاد، إلى جانب وزراء آخرين. وكان كل هؤلاء يمثلون مراكز نفوذ، ولم يكن أحد يتوقع اقالتهم بهذه السرعة. كما تضمنت التعديلات في النظام الأساسي للدولة منح مجلس الشورى صلاحيات تعديل ووضع تشريعات جديدة وإحالتها إلى مجلس الدولة ومن ثم إلى السلطان بعد إقرارها من مجلس الدولة.

بالنسبة إلى تعريف الوافد، فهو يعني كل من هو غير عماني. وبالنسبة للوظائف المعلن عنها في القطاع العام، فإنه تم الإعلان عن 36 ألف وظيفة إضافية بعد الإعلان عن الخمسين ألف وظيفة عام 2012. كثير من تلك الوظائف تم استيعابها في القطاع الحكومي، وجزء كبير في أجهزة الجيش والشرطة، وقد تم تعيين معظمها، باستثناء بعض التعيينات في بعض الوزارات، بسبب عدم توافر الكوادر التي تتلاءم مع متطلبات الوظائف. كما تم استيعاب بعض الأعداد في شركات القطاع الخاص. ومما لا شك فيه أن هناك بعض التحديات في التوظيف خصوصًا في ما يتعلق بالمواءمة بين القدرات البشرية الوطنية ومتطلبات الوظائف في القطاع الخاص، إذ تشير الإحصاءات إلى أن حوالي 56 ٪ من العمالة الوافدة تعمل في قطاع الإنشاءات، و14 ٪ في تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات، و11 ٪ في الصناعات التحويلية. أما في ما يتعلق بمستويات التعليم عندنا، بحسب التعداد السكاني الأخير، فإن هناك حوالي 88 ٪ من السكان من حملة الثانوية العامة وما دون. والغريب أن العمالة الوافدة تحمل النسبة نفسها، أي 88 ٪ منها من حملة الثانوية العامة وما دون.

حاولت الحكومة معالجة الوضع بزيادة الطاقة الاستيعابية للقبول في الكليات التقنية حيث كان عدد المسجلين أو المقبولين في الكلية التقنية عام 2006 حوالي 13 ألفًا، زادوا في 2011 – 2012 إلى حوالي 34 ألفًا.

بالنسبة إلى تعليق الأخ عبد الرزاق، أود أن أشير هنا إلى أن عمان دولة ذات مساحة

شاسعة، وتزيد سواحلها من مسندم إلى ظفار على الفي كيلومتر. أما إمكانياتها النفطية فهي محدودة نسبيًا بالمقارنة مع جيرانها. كذلك لا يمكن مقارنة معايير الدول بمعايير المدن. اضف إلى ذلك أنه بسبب الإرث التاريخي والسياسي للدولة العمانية والذي يمتد إلى أكثر من ألف سنة، فإن كرامتها لا تسمح لها بالسعي إلى الحصول على اية مساعدات خليجية. وقد أثار إعلان الإمارات مؤخرًا في بعض البرامج الإخبارية عن تقديم مساعدات لعمان بقيمة مليار دولار ردود فعل قوية من المواطنين. وبحسب المعلومات المتوفرة لدي، فإن تلك المساعدات لم تكن بطلب من عمان، ولكن بعد حراك 2011، بادرت حكومة أبو ظبي بتقديم هذا المبلغ إلى الحكومة العمانية، وتم ايداعه كوديعة في البنك المركزي العماني. وبحسب علمي، لم يستخدم منه دولار واحد حتى الآن.

* * *

الفصل الثامن:

ما العمل؟

مناقشات الجلسة الختامية المفتوحة لمنتدى التنمية الرابع والثلاثين

ما العمل؟

مناقشات الجلسة الختامية المفتوحة لمنتدى التنمية الرابع والثلاثين

1. عمر الشهابي :

نبدأ الآن الجلسة الأخيرة، وهي من أهم الجلسات وقد اسميناها «ما العمل؟». سيترأس الجلسة الدكتور علي فخرو. وأتمنى أن نحاول التفكير في هذه الجلسة في ما يمكن عمله لمواجهة الخلل السكاني بطريقة عملية وبشكل دقيق، وأن نكون واضحين في توصياتنا ونبتعد عن الهلاميات ونحاول الخروج بطروحات ملموسة إن شاء الله.

2. رئيس الجلسة الدكتور علي فخرو:

حضرات الإخوان. هذه جلسة بالغة الأهمية كما أكد الدكتور منذ قليل. في البداية لا بد أن أؤكد على ضرورة التركيز على قضايا مفصلية بدل الدخول في التفاصيل. أعتقد أننا يجب أن نبدأ بالسؤال: هل ما طرح سببه خلل سياسي أم اقتصادي أم سكاني فقط؟ في اعتقادي، يجب أن نفكر في هذا الموضوع على أنه خلل وجودي، بمعنى أن ما تفضل به الدكتور عبد الخالق أمس حول التناقص الشديد في أعداد المواطنين يهدد وجودنا وهويتنا الثقافية. وبالتالي، ليست القضية اقتصادية أو سياسية فقط. كل هذه التفسيرات متروكة لكم. بالأمس، كانت النقاشات تدور حول نقطتين كبيرتين: الأولى تتعلق بالاقتصاد، والثانية تتعلق بالأخطار المتعلقة بالعمالة الأجنبية. أريد أن أذكركم بأنه عندما نأتي إلى مناقشة الاقتصاد وإصلاحه، على كل متداخل أن يتذكر بعض النقاط المهمة بالنسبة إلى هذا الموضوع.

أولًا، للاقتصاد الخليجي وظيفة عالمية خارجية، لا داخلية فحسب، ولا فكاك من هذا. وبناء على تلك الوظيفة فهو يخدم اقتصاديات الآخرين، وبالتالي يعمل ضمن ضوابط يضعها الآخرون. بمعنى أنه لو أراد، مثلًا، خفض الإنتاج البترولي فإنه غير قادر على ذلك، كونه ارتبط باقتصاديات الآخرين. وفي الواقع، هو يدار كشركة وليس كمجتمعات، أي أن الأولوية تعطى لمسألة الربح على حساب الهوية والقضايا الاجتماعية التي تحدثتم عنها. من هنا، فإن الاقتصاد الخليجي جزء لا يتجزأ من الاقتصاد العولمي، ويحكمه قانون السوق، وهو استهلاكي نهم إلى أبعد الحدود، ومنفتح من دون قيود، وغير قادر على حماية نفسه لأنه مجبر على الالتزام بقرارات منظمة التجارة العالمية. صحيح أن الظروف المحلية تحكمه جزئيًا، لكن يخضع للأوضاع العالمية بدرجة أكبر بكثير، كما أنه قائم على المضاربة أساسًا في العقار والأسهم. وأنوه بأن هذا الاقتصاد يدور في حركة مفرغة، لأن لديه فوائض مالية كبيرة جدًا يصرفها، وبالتالي يخلق أحيانًا اقتصادًا طفيليًا، وهذا ما يؤدي إلى الحاجة إلى التوسع في العمالة، التي تحتاج بدورها إلى خدمات جديدة وعمالة جديدة، وهكذا يدور حول نفسه. في ما يتعلق بالعمالة الأجنبية، تمت الإشارة إلى نقطتين مهمتين: أولًا الهوية وسأتطرق إليها لاحقًا، والحقوق السياسية وهذه قضية بالغة الخطورة في المستقبل إذا قرر الغرب والأمم المتحدة والعالم عمومًا بأن كل من يعمل في بلد ما ينبغي أن تكون له حقوق سياسية. هذا معناه أن المنطقة ستهدد سياسيًا ومن ناحية الهوية أيضًا.

لذلك أحب أن أذكر بعض الحلول التي قد تريدون هذا الصباح أن تركزوا عليها أو تنتبهوا لها انتباهًا كثيرًا. أولًا تكلمنا عن الاقتصاد وقلنا ما نوع الاقتصاد الذي نعيشه حاليًا. وبالتالي أود من بعضكم أن يتطرقوا إلى الفوائض النفطية، ما يجب علينا فعله تجاه هذه الفوائض لكي لا ندور في حلقة مفرغة وتتوسع الإنفاقات المحلية بصورة دائمة. من الناحية الاقتصادية، نحن أمام فرصة تاريخية ستضيع خلال 50 أو 100 سنة إذا لم نعرف كيف نتعامل معها.

في ما يتعلق بالبطالة، هل يعقل أن تكون لدينا كل هذه الأعداد الهائلة العاطلة عن العمل؟ ولماذا يمكن أن يكون هناك حتى شخص واحد في دوامة البطالة؟ في اعتقادي أن الحكومات لا تأخذ قضية البطالة بجدية. من خلال التدريب والتعليم والحلول الأخرى لن تجعل هذه الدول البطالة تصل إلى الصفر، ولكن يمكنها أن تضمن أن لا تزيد على 5

٪. هناك أيضًا قضية الهوية. هل يكون تعريب العمالة حلا لهذه المعضلة؟ فلنذكر أنه في الخمسينات والستينات من القرن الماضي كانت نسبة العمالة العربية في هذه المنطقة أعلى بكثير مما هي عليه الآن، وكأننا نتراجع إلى الوراء. الأمر الآخر الذي ينبغي أن نتطرق إليه: هل يكون الحل على المستوى الوطني أم أن هذه القضية باتت الآن قضية مجلس تعاون ككل، وبالتالي، هل المطلوب اتخاذ قرارات ملزمة على مستوى مجلس التعاون؟ وفي مناسبة ذكر مجلس التعاون، هل يمكن هذا المجلس، إذا انضمت إليه اليمن، حل إشكالية تدريب العمالة المحلية وإحلالها محل العمالة الأجنبية؟

هناك نقطة أساسية: هل يمكن إيجاد حلول جذرية حقيقية في هذا الموضوع من دون ديمقراطية في هذه المنطقة؟ وهل لدى الحكومات المرتبطة بمصالح اقتصادية وفئوية وبنظام امتيازات، القدرة على وضع جهد كاف من أجل حل هذه الإشكالية التي قلنا إنها وجودية وليست سياسية أو اقتصادية؟

كما تم التطرق أمس إلى قضية التعليم، وتحديدًا قضية التدريب، وهل يجب أن تقوم به الحكومة أم القطاع الخاص؟ القطاع الخاص في أغلبه لا يقوم بهذه المهمة بناء على ثقافة المجتمع الحالية. وقد طرح بعض الإخوان هذه النقطة، واكدوا أن ثقافة المجتمع الخليجي لا تستطيع أن تتحرك نحو اقتصاد أفضل وبالتالي نحو عمالة وطنية.

وأخيرًا، أُتي على ذكر قضية المرأة. كلما زادت مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية كلما قلت الحاجة إلى الاعتماد على الخارج. هذه النقاط أخذتها من النقاشات التي جرت أثناء مناقشة الأوراق المقدمة، وأعتقد أنكم قد ترغبون في طرحها اليوم، وأتمنى أن يأخذ كل منكم جانبًا واحدًا من هذه القضايا، ويترك الجوانب الأخرى للآخرين، لأن وقت المداخلة، وهو من 3 إلى 5 دقائق، لن يكفي إلا لنقطة واحدة.

3. عمر الشهابي:

سأركز على امرين قد يكونان متواضعين في طموحهما، ولكن اعتقد اننا جميعًا يمكن أن نساهم فيهما. لذا اتمنى التركيز على ما يمكن فعله عمليًا وفعليًا من قبل المتواجدين في هذه الغرفة، بدلًا من الأحلام الكبيرة بتغيير الاقتصاد كليًا أو الوضع السياسي بمجمله.

من المعيب، صراحة، أنه لا يوجد مركز أو جهاز وطني واحد متخصص في قضية الوضع السكاني في دول الخليج، يرصد التغيرات السنوية فيها وإجراء الدراسات حولها بشكل دوري بهدف اعطائنا المعلومة الدقيقة التي نفتقدها حاليًا.

كمثال، في إمكان ذلك المركز أن يرصد ما يحدث في القطاع العقاري وتبعاته على الخلل السكاني، ولماذا توقفت بعض المشاريع، وهل جاءت مشاريع أخرى؟ وما هي آخر التطورات في القوانين بهذا الصدد؟

وفي المقابل، يمكن لهذا المركز أن يزوّدنا بالمعلومات حول قطاع الأيدي العاملة، بحيث يكون متخصصًا في إعطاء المعلومة المحدثة بشكل دوري لكل تلك القضايا.

بحسب علمي، لا يوجد في دول الخليج مركز متخصص في هذا الشأن. يوجد في هذه الغرفة، على الأقل، 100 شخص من كل التخصصات والاهتمامات. إذا كنا مهتمين بهذه القضية، فعلينا أن نعمل على وجود مركز متخصص يجمع المهتمين والمتخصصين لدراسة هذه الظاهرة بشكل منهجي.

وقد بدأنا في مركز الخليج لسياسات التنمية، هنا في الكويت، في جامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا بمحاولة أولية لرصد هذه التطورات، في ظل رصد ما يمكن تسميته بـ«أوجه الخلل الأربعة المزمنة» الموجودة في دول الخليج اليوم، وهي الخلل السياسي والخلل الاقتصادي والخلل السكاني والخلل الأمني. والهدف أن نرصد ما يحدث من تطورات في كل من أوجه الخلل بشكل دوري. وإن شاء الله، لدينا إصدار منتصف هذه السنة تحت عنوان «الخليج 2013: الثابت والمتحول» ليرصد أهم المستجدات في الخليج في أوجه الخلل هذه.

وأرى من الضروري أن نتكاتف وننشئ جهازًا يسهل عملية التواصل والبحث في هذا الموضوع. ومن يريد أن يتواصل معي ومع المركز حول هذا الموضوع فسنكون ممنونين، وارى أنه من المعيب، عندما نرغب في الحصول على إحصاءات أو تحليلات، أن نذهب إلى مراكز وشركات أجنبية للحصول على المعلومة وتنفيذ الدراسات. المعرفة هي القوة، ولن نستطيع السيطرة على مسار أوطاننا إذا كنا نفتقر إلى المعلومة وكانت في يد غيرنا. المفروض أن يكون هناك مركز وطني يستطيع أن يقوم بكل تلك الأعمال والتحليلات بنفسه. الأمر

الثاني الذي يمكننا فعله هو إطلاق حملة إعلامية مكثفة تركز على طرح هذا الموضوع بشكل موسع في المجتمع من قبل الموجودين في هذه الغرفة. قضية الخلل السكاني بدأت تطرح بين أطراف المجتمع، لكنها لا تصل اليهم بطريقة ممنهجة، ولا تطرح في الإعلام بشكل موسع، وليست جزءًا من الخطاب العام في المجتمع بالشكل المفروض أن تكون عليه.

أظن أن الكل هنا بإمكانه أن يكتب مقالات، أو أن يجري مقابلات تلفزيونية عن الموضوع. إذًا، في إمكانهم أيضًا أن يواصل دفع الموضوع إلى صلب مناقشات المجتمع.

في الختام، أظن أن هذين الاقتراحين ليسا بالمستحيلين أو بالصعبين. طبعا علينا أيضًا أن نطالب بتغيير السياسات الرسمية والتركيبة الاقتصادية والسياسية العامة، وسيبقى هذا هو الهدف الأكبر الذي نريد أن نصل إليه، ولكن علينا أيضًا التفكير في خطوات واقعية للوصول إلى الهدف الأكبر. وما ذكرته خطوتان واقعيتان أتمنى أن نفكر فيهما وفي تنفيذهما.

4. عبدالخالق عبدالله:

دعوني أكون صريحًا معكم. نحن نتحدث عن خلل سكاني، ولكن في هذه الجلسات وفي هذا اللقاء السنوي هناك خلل كبير جدًا، وهو أن في هذه القاعة نحو 111 مفكرًا وأكاديميًا وحريصًا ومهتمًا، ولكن لا يوجد معنا من يمثل الحكومة ولا من يدافع عن منطقها، ولا من يوضح رأي الطرف الآخر. هذا خلل كبير، وينبغي، في حال كنا حريصين وجادين، أن نسعى لأن يكون هناك طرف يمثل ذلك المنطق، يسمع ويرد. من هذا المنطلق، أرى أن هذه الجلسات كانت ناقصة في ظل غياب من يمثل الحكومة ويطرح منطقها ويدافع عن سياساتها.

وما أريده، سريعًا، أن أتقمص دور الحكومة، على رغم كوني أكبر الناقدين للخلل السكاني، لأنني حضرت العديد من الجلسات المغلقة مع صناع القرار ومتخذي القرار، وأنقل لكم الآن رأي أحد صناع القرار، وأتمنى أن نكون في هذه الجلسة قادرين على الرد على هذا المنطق على الأقل. ثلاث أو أربع نقاط سريعة.

أولًا: عندما تقول لصانع القرار إنه ليس من المعقول أن تصل نسبة المواطنين إلى 1 ٪ أو 10 ٪ من السكان في هذا الوطن، فإن أول ما يذكره أننا نملك كل مصادر القوة، لدينا الجيش والشرطة والأمن والحدود، وليس مهمًا حتى لو أصبحنا 10 ٪ في ظل امتلاكنا لمصادر القوة.

ثانيًا: يقول المسؤول: نعم قد نصبح 1 ٪ من عدد السكان أو 10 ٪ أو أقل من 50 ٪. لكننا، حتى هذه اللحظة، نملك كل مصادر الثروة. لدينا النفط، والاقتصاد معنا في مجمله، لذا حتى لو وصلت نسبة الأجانب إلى أكثر من 90 ٪، إلا أنهم يعملون ويخدمون. وفي أي لحظة يمكن أن نقول لهم مع السلامة.

ثالثًا: يقولون اننا نبالغ في القضية، وأن نظرتنا إلى الـ90 ٪ من الأجانب هي غير نظرة صنّاع القرار إليها. صناع القرار يرون أن الأجانب ليسوا كلهم كتلة واحدة. من وجهة نظر الأمن والسياسة، ينظرون إلى الأجانب كجاليات، هندية وباكستانية وإيرانية وأسيوية وخليط من البشر، ولا توجد جاليتين متفقتين مع بعضهما.

رابعًا: اليكم منطق أحد صناع القرار الإماراتيين: نحن في الإمارات جزء من الكل الخليجي، جزء من السعودية وعمان وبقية دول المجلس. صحيح أن نسبة الوافدين عندنا 90 ٪، لكن عندما نضع أنفسنا بين 34 مليون خليجي نكون مطمئنين، فلماذا التهويل والمبالغة بهذه الطريقة؟.

خامسًا: لدي أكثر من هذا وذاك. الحامي الحقيقي لنا هو أمريكا. دعونا نكون واضحين. الحقيقة المطلقة أنه ما دامت أمريكا راضية عني وتأخذ بترولي بالثمن الذي تريده، فلا مشكلة لدينا في النهاية the ultimate guarantor أي أن الضامن الحقيقي في هذه المنطقة هو الولايات المتحدة الأمريكية.

اريد أن اختصر. هم يعترفون بالحقائق، وهناك اعتراف رسمي بأن هناك خللًا، لكن هذا هو منطقهم، وأرجو في هذه الجلسة أن نرد على هذا المنطق.

5. راشد الجميري:

أولًا، الاقتراح هو للقائمين على هذا الملتقى. أتمنى رؤية تجارب الدول الأخرى التي قامت بمعالجة هذه المشكلة. فلنرَ كيف واجهت دول مثل النرويج أو السويد أو سنغافورة أو هونج كونج، مثلًا، هذه المشاكل وقامت بحلها. لا يمكن أن نبقى 30 سنة نكرر المشكلة نفسها. لا بد من وضع مخرج.

أنا أسكن في دبي وهذا يعني انني أرى العالم أمامي. أرى 261 جنسية كل يوم. لا يمكن أن نخرجهم خارج البلاد، لكننا في حاجة إلى نموذج جديد في العيش للسنوات العشرين أو الثلاثين المقبلة. اتمنى في اللقاءات السنوية المقبلة، وعند طرح المشاكل، أن يوجد ما يسمى Counter part أجنبي من هذه الدول، لنطلع تفصيليًا كيف تعاملت الحكومات الأجنبية مع هذه المشكلة.

6. بهية الجشي:

أبدأ مداخلتي بخبر قرأته قبل أيام في إحدى الصحف على شكل فضيحة. يقول الخبر: «تصوروا نساء سعوديات يعملن خادمات». واعيباه! هذه هي العقلية السائدة. في السابق لم يكن لدينا خدم أجانب، وكانت النساء تعملن في البيوت وكنا نعاملهن باحترام ونسميهن خالة وعمة وأم فلان. لماذا تغيرت العقلية بهذه الصورة الحادة؟ هل هو نتيجة انتشار التعليم الذي أصبح ينظر إلى هذه الأعمال نظرة دونية؟ لماذا لم يساهم التعليم في تغيير العقليات في دول الغرب مثلًا، حيث نجد السباك والكناس وغيرهما، كلهم من المواطنين الذين يعملون بحب لمهنتهم، فيما لا يزال عندنا ترفع عن مثل هذه الأعمال. هل هي مسألة وعي؟ أم هي قضية خلل في النظام التعليمي الذي لم يستطع حتى اليوم أن ينشر ثقافة العمل كقيمة في حد ذاتها، وأن الإنسان مهما كان نوع العمل الذي يمارسه هو الذي يعطي للعمل قيمة. ذكرت الدكتورة ابتسام أنها رأت في البحرين وعمان شبابًا يعملون في بعض المهن، كـ cashiers أو حمّالين. ولكن لدى الحديث معهم، نلمس لديهم مرارة لاضطرارهم إلى العمل في هذه المهنة.

نحن في حاجة إلى نشر ثقافة: إذا كنت تعمل عملًا يوفر لك احتياجاتك يجب أن تحب هذا العمل وتعمل برغبة، لا مكرهًا. أعتقد أن الخلل المتعلق بهذه القضية يكمن في النظام التعليمي.

النقطة الثانية. أتمنى، عندما نقول إحلال المواطن محل الأجنبي، أن نحدد ما هي الأعمال التي يمكن أن يحل فيها المواطن محل الأجنبي. وعندما نتكلم عن البطالة، هل كل العاطلين عن العمل راغبون أن يحلوا محل العمالة الأجنبية في الأعمال التي تقوم بها؟ الدكتور علي

أشار إلى أن وجود المرأة في سوق العمل يخفف من الاعتماد على العمالة الأجنبية. صراحة لم أفهم ذلك، واتمنى أن توضح لي كيف يحصل ذلك؟ وهل معنى ذلك أن المرأة يمكن أن تقبل بالأعمال الدنيا التي تقوم بها العاملة الأجنبية.

أيضًا أود أن أتحدث عن نقطة أخيرة تتعلق بقوانين العمل. من خلال تجربتنا في البحرين، كنا دائمًا، عندما نناقش قوانين العمل، نجد أن هناك مطالبة من قبل النساء بالامتيازات. في المقابل، يرفض القطاع الخاص هذه الامتيازات لأنه ما دامت المرأة دخلت سوق العمل فيجب أن تقبل بالعمل كما هو. طبعًا هناك امتيازات خاصة بسبب وضع المرأة، ولكن كثرة الامتيازات كاستثناء المرأة من العمل في الليل أو إعطائها إجازة طويلة وغير ذلك، تعني أنه بدل توفير خدمات مساندة للمرأة للتوفيق بين عملها الخارجي وعملها في المنزل، نطالب بإعطائها مزيدًا من الامتيازات التي تجعلها غير مرغوبة في سوق العمل، خصوصًا في القطاع الخاص.

7. علي فخرو:

ثقافة المجتمع قضية مهمة جدًا. هناك مجتمعات في الخليج تحدد أعمال المرأة لعادات اجتماعية وغيرها من الأمور، بينما تريد هي فعلًا أن تدخل في كثير من الأعمال ولا يسمح لها. أنا ضد من يحاول أن يكون ضد الامتيازات التي يجب أن تعطى للمرأة بسبب طبيعتها كأم وزوجة وغيرها من الجوانب الإنسانية. هل نريد الرأسمالية المتوحشة التي لا يهمها إلا أن تحصل على الربحية وعلى امتصاص جهود الناس، أم نريد رأسمالية كالموجودة في السويد والدانمارك، مثلًا؟ لا يمكن على الإطلاق المقارنة بين حاجات الرجل وحاجات المرأة. حاجات المرأة يجب أن تؤخذ في الاعتبار وإلا فإننا نقضي على قضية الاهتمام بالأطفال.

8. عبدالجليل الغربللي:

من خلال حواراتنا، لم تتبلور حلول عملية تصلح ليس في مخاطبة صاحب القرار فحسب، بل وفي اقناعه بخطوات عملية، وكذلك في الوصول إلى عقول المواطنين الذين ينتظرون من هذا المحفل تصورًا واضحًا حول طريقة التصدي لمخاطر هذه الظاهرة.

وابدأ بتساؤلات: كيف اثرت ظاهرة الاختلال السكاني على النسيج الاجتماعي والثقافي والديني للمجتمع؟

وكيف أثرت على الثقافة والتربية في المجتمعات الخليجية؟

وكيف هددت تماسك مجتمعاتنا نتيجة لهذا التنوع الثقافي والعرقي للوافدين؟

وما هي مظاهر الآثار السلبية لمجتمع الوافدين؟

هذه عينة من الأسئلة اسوقها لتدفعنا إلى الاقتراب أكثر من المجتمع الوافد، ومن خلال دراسات ميدانية لنتعرف على طبيعتها ومشاكلها، ونقترب أكثر من همومها وشجونها، ولكي نقيس ما إذا كان تهديد المجتمع الوافد لكينونة هذه المجتمعات الخليجية حقيقة أم وهمًا، وكيف سيحدث ذلك؟ أم أن هذه المخاوف لا أساس لها من الصحة وهي أوهام لا تستند إلى واقع؟ نعم، هناك مشاكل في هذا المجتمع الوافد، ولكنها لا ترقى إلى درجة تهديد كيانات الدول الخليجية. إذ أن وجودها ينحصر في السعي وراء الرزق في دولنا، ولا تتعدى طموحاتها تحسين أوضاعها المعيشية ورفع الظلم الذي يمارسه كفلاؤها. لذلك ينبغي الاقتراب من الفئة الوافدة وتلمس واقعها لكي نتمكن من الإجابة على سؤال محوري: هل تهدد العمالة الوافدة كيانات المجتمعات الخليجية أم لا؟ أمّا إطلاق التهم من دون دليل واضح ففيه ظلم لهذه الفئة الوافدة، وتحميلًا لها تبعات وظنونًا غير حقيقية، لا توجد إلا في عقول المثقفين والمفكرين، ولا أساس لها في الواقع.

المحور الثاني في مداخلتنا الختامية هو نتيجة للدراسة التي نقترح على حكومات دول المنطقة أن تتولاها من خلال الأمانة العامة لدول مجلس التعاون، بما يضع النقاط على الحروف. فإذا ذهبت إلى إثبات، وبالدليل القاطع، حقيقة تهديد هذه الفئة الوافدة لكيانات دول الخليج، وان المخاطر حقيقية وليست وليدة أفكار نظرية، وخرجت بنتائج قائمة على مسوحات ميدانية تؤكد ما ذهبنا إليه في هذا الملتقى بضرورة وضع حلول عاجلة لمواجهة تلك المخاطر، عندها يجب على الحكومات تبني سياسات تضع حدًا للإنفاق الحكومي التوسعي، وتضع نهاية غير سعيدة للتوسعات العمرانية، وتقليص الإنفاق لإجبار العمالة الوافدة على العودة إلى بلادها، على مراحل زمنية، لكي تعالج الحكومات آثار هذه العودة المخطط لها، والتي ستؤدي بالتأكيد إلى تقليص حجم هذه العمالة بشكل تدريجي. صحيح

أن اصحاب النفوذ سيصابون بخسائر كبيرة، ولكن أية خسائر ستهون أمام التهديد الحقيقي لهذه المجتمعات. أما إذا كانت نتائج الدراسة خلاف ذلك وتبين أن التهديد غير حقيقي، عندها يمكن التعايش الحذر مع الظاهرة والاكتفاء بسياسات منضبطة حيال العمالة الوافدة من دون التهويل بمخاطر غير حقيقية.

9. عبدالنبي العكري:

أنا سعيد جدا لإثارة الدكتور عبد الخالق هذه النقطة، وهذا يثير نقطة مهمة: ما هو دور المنتدى، وماذا يمكنه أن يعكس عمليًا على أرض الواقع بعد أكثر من 30 سنة من عمره؟ أنا لا أقلل من جهد هذا المنتدى وأؤكد تأثيره، ولكن كان من الممكن أن يكون تأثيره أكبر في صنع السياسات.

أولًا: قدمت اقتراحًا قبل سنتين، في اجتماع البحرين، بأن يتولى المنتدى إيصال توصياته إلى قيادات مجلس التعاون، لكن الجميع في ذلك الوقت رفض الاقتراح. نريد كنخبة مثقفة أن نكون فاعلين في قرارات الدول. وأكرر أن قرارات المنتدى يجب أن تصل إلى القيادات، ولنشكل وفدًا مصغرًا يقوم بذلك ويقول للقيادات: هذه التوصيات تعبر عن قلق النخبة والمجتمع.

ثانيًا: بالنسبة إلى التفاعل. أنا مع التفاعل ومع مشاركة الحكومات في المنتدى. ولكن، عندما نقول الحكومات، هل نعني الأمانة العامة لدول مجلس التعاون أم الدول الست؟ على أي حال الحكومات ممثلة هنا بالبعض الذي يشبه رأيه رأي الحكومات. لكن إذا حضرت الحكومات فلتحضر المعارضة أيضًا وقيادات النقابات من باب الرأي والرأي الآخر. أتفق معكم أن الأزمة أكبر من أزمة عمالة ومن بطالة ومن ثقافة وتعليم. هي بنية نظام سياسي ومجتمعي أيضًا، ولا بد أن نؤكد أن هناك حاجة ماسة للإصلاح الشامل في الدولة والمجتمع، ومن ضمنها ضرورة تعديل السياسات وغيرها. أما المعالجة الجزئية فلا يمكن أن تتم.

منذ سنتين والحراك الجماهيري مستمر في المنطقة. الجماهير بعد طول سبات خرجت وعبرت عن رأيها. هل تريدون دليلًا أوضح من عشرات الآلاف في الساحات؟ ولكن المؤسف أن الكثير من الإخوة الموجودين هنا قالوا في البداية بالخصوصية الخليجية وأكدوا

أننا استثناء، لا ينطبق علينا الربيع العربي. الربيع العربي وصل ودق الأبواب. هذه لحظة تاريخية ينبغي أن يكون المثقفون فيها ويكون منتدانا مع شعوبهم وليس ضدها، وأن يقوموا بدورهم كرافعة في هذا الحراك. هذه فرصة تاريخية إذا ضيعتموها لن تجدوا غيرها لعقود. للأسف البعض يقوم بالعكس ويروّج لسياسات الأنظمة ويدافع عنها ويبررها بمختلف الوسائل. أتفق على ضرورة اجراء مشاورات لإعادة النظر في الشكل الخاص بالمنتدى وكيفية إيصال توصياته وتشكيل الوفد. فلنشكل لجنة مصغرة للنظر في هذه الاقتراحات.

10. علي فخرو:

منذ بضع سنوات، بحث الملتقى موضوع كيفية العمل وبأي طريقة يجب أن يعمل وما هي علاقاته مع المؤسسات إلخ. أعتقد أنه يجب ترك هذا الأمر للجنة التنفيذية لمناقشته والتقدم بمقترحات محددة، لأنه بالفعل يحتاج إلى تفاصيل كثيرة جدًا. وأؤكد أن هناك إجابات كثيرة. مثلًا قضية الذهاب إلى مؤتمر القمة: من قال لك إنه سيسمح لك أو حتى سيستمع لك.

رجاء إلى اللجنة التنفيذية دراسة الأمر.

11. سليمان المطوع:

تعليق بسيط يتعلق بالناحية الاجتماعية. جرت العادة قبل بداية النقاش أن نجتمع ونتعرف على الأعضاء الجدد. بيننا أشخاص يشاركون للمرة الأولى. أرجو في المستقبل أن يكون هناك اجتماع اجتماعي كما كان يجري لكي يتعارف الجميع ولكي يستمر المنتدى في عمله.

ثانيًا، قرأت كل الأوراق وقررت أن اتحدث قبل مجيئي عن نقطتين لم تتعمق فيهما الأوراق المقدمة رغم انهما قد تساهمان في حل المشكلة. لم يجر التطرق إلى التعليم ونوعه، وإلى الإدارة التي نعاني منها. يجب أن ننقل ما يدور أو ما نتوصل إليه إلى قيادة مجلس التعاون. أعتقد إنه آن الأوان أن يكون هناك عرض presentation، ونقول لهم: هذه هي مشاكلكم ويجب أن تعيروها الاهتمام.

12. علي فخرو:

قبل سنوات، شكّل مجلس التعاون لجنة، كنت عضوًا فيها، من أجل تقديم مقترحات بشأن التعليم. قدمنا تصورًا بالغ العمق والاتساع والتغيير الجذري. نظر مجلس التعاون في ذلك وأخذ جزءًا منه وترك الباقي ولم يتابع الموضوع بعد ذلك.

13. منيرة فخرو:

سأتكلم عن البحرين التي تبدو أحداثها أكثر سخونة من أي دولة خليجية أخرى. وكما تسمعون فإن الحوار سيبدأ هذا الأسبوع. ولكن سأبدأ المداخلة بالحديث عن السعودية. لماذا؟ لأن للسعودية تأثيرًا مطلقًا على البحرين، وهي في الوقت نفسه الأكبر مساحة وعددًا والأكثر ثراء من بقية دول مجلس التعاون، كما أنها قوة إقليمية. هناك كتاب صدر حديثًا اسمه On Saudi Arabia وقد قرأته وقرأت المراجعات التي كتبت حوله. كل جزء من الكتاب يتناول قضية في السعودية، وقد أجرت الكاتبة مقابلات مع حوالي 200 شخص من أهم الشخصيات في المملكة ومن مختلف المستويات لتحليل الأوضاع والمشاكل التي تواجهها. ذكرت الكتاب لأنني أعلم أن تأثير السعودية على البحرين هو الأكبر والأقوى، إلى درجة أن أهم خبر سمعناه الأسبوع الماضي كان أن السعودية رحبت بالحوار، وهذا معناه أننا ربما نصل إلى بعض النجاح في الحوار القادم.

14. جاسم السعدون:

لدي رأي في ما حدث ويحدث وما يمكن أن يحدث. الرأي كتبته منذ زمن، ولا بد أنه يكتسب زخمًا في الأدبيات الحديثة. أعتقد أن لدينا مشكلة، وهي أن الإصلاح والتنمية غير ممكنين في غياب الدولة، ونحن لسنا دولًا المناصب فيها لا علاقة لها بالكفاءة بل هي «شرهة». والراتب لا علاقة له بالإنتاجية ولكن «شرهة»، والمواطنة لا علاقة لها بالانتماء ويمكن أن تُحجب، وبالتالي هي أيضًا «شرهة». إذًا نحن مشروعات حكم ولسنا دولًا، ونحن بالتالي مجموعة من مجاميع الوافدين. صحيح أننا وافدون درجة أولى، لكن هناك وافدين درجة ثانية، وهناك «البدون»، وبالتالي مجاميعنا كلنا جزء من الدولة. جمعني مرة

لقاء عمل مع أحد أفراد الأسرة الحاكمة في إحدى الدول الخليجية، وكان اجتماعًا فنيًا. بعد نصف ساعة، قال لي: أنتم الكويتيين أناس مناكفون. هكذا من دون مقدمات، وهو إنسان محترم وعلى قدر كبير من الخلق. سألته لماذا تقول ذلك؟ فقال لي: لماذا لا تتركون الأسرة الحاكمة تأخذ القرارات كونهم يعرفون المصلحة أكثر مما تعرفونها. قلت له: الفرق واحد. الأسرة الحاكمة هي الرقم واحد. إذا وضعت الشعب على اليسار تظل الرقم واحد، وإذا انتقل الشعب إلى اليمين يصبح الرقم عشرة ومائة وألف.

نحن أصفار صحيح، لكننا على يمين الرقم وليس على شماله. أنتم تريدون من الجميع أن يكونوا على يسار الرقم. أقول هذا الكلام لأن النظرة إلينا أننا مجموعة من الوافدين نأخذ «شرهات» وامتيازات، وعلينا أن نسكت، وهذه هي حدودنا.هناك كتاب أنصح بقراءته اسمه Why nations fail يتحدث عن نوجيلس Nogales، وهي مدينة نصفها في جنوب أريزونا ونصفها الآخر في المكسيك يضم ثلاثة أضعاف النصف الأمريكي. الخدمات في القسم الأمريكي عالية جدًا والناس يعيشون في أمان ويستثمرون، فيما أقرانهم في القسم المكسيكي من العائلات نفسها يعيشون تحت حكم العصابات المنظمة ومستوى الخدمات متدن جدًا. يقول كاتب الكتاب الذي نشر في مايو 2012 أن الفرق واضح باعتبار أمريكا بنيت على حكم مؤسسات بينما أمريكا اللاتينية زائد المكسيك بنيت على حكم سلطوي، وبالتالي يقارن بين Bill Gates بيل جيتس وكارلوس سليم Carlos Slim. يقول أن من مصلحة بيل جيتس أن يعيش تحت حكم المؤسسات وأن يجرَّم إذا حدثت شبهة احتكارية، لكن كارلوس الأغنى في العالم أصبح يعيش مع العصابات المنظمة ومع الفساد والسياسيين الفاسدين، وفي النهاية هو جمع ثروته في وقت أسرع وبهذه الطريقة أصبح جزءًا من هذه التركيبة، لذلك ليس من مصلحته أن يكون هناك وطن وأن تكون هناك دولة. أما القول إنه ما دامت الثروة والامكانات معنا وأمريكا إلى جانبنا فلا خوف من تضخم العمالة الوافدة، فهذا يعني أنهم يقولون إنهم لا يريدون حلًا. كما لا يمكن أن تكون هناك تنمية وإصلاح إذا ركزنا على الإصلاحات الجزئية فقط وعلى التمني بأن يقبل الحاكم النصيحة، فإن قبلها سيقبلها كـ «شرهة» وتنسب إليه. يقول كاتب الكتاب إن الفرق بين المنطقتين أن المواطن في نوجيلس في أمريكا ينتخب العمدة وينتخب رئيس الشرطة وينتخب ممثل البرلمان المحلي وينتخب ممثل البرلمان الفيدرالي وينتخب الرئيس الأمريكي، لذلك السياسيون يجب أن

يأخذوا مصالح المواطن في الاعتبار. هذا يعني إن الإدارة في هذه الدول تحكم بالمحاسبة والتغيير كل أربع سنوات، وهذا عكس ما هو سارٍ في دولنا. لذلك الإصلاح يجب أن يذهب إلى الصفر علينا أن نصلح أوضاعنا ونتحولَ إلى مواطنين على يمين الرقم. نريد إصلاحًا سياسيًا. ما عدا ذلك كل ما سنتحدث فيه من نصائح، إذا قبل من طرف الحاكم، فسيعتبر «شرهة»، لكن هذا لن يصلح دولنا.

15. عبدالرزاق الفارس:

ملاحظتي قصيرة جدًا لأن الدكتور عمر تعرض لها وهي أن التركيبة السكانية قضية مصيرية وحاسمة وقريبة إلى قلوبنا. ولكن حتى الآن لا يوجد مركز يتناول الجوانب العملية لهذه الظاهرة ويتولى متابعة الإحصاءات وتحليل البيانات بطريقة علمية. أود أن أذهب في الاقتراح إلى ما هو أكثر تقدمًا، وأتمنى من المركز أو منتدى التنمية إعداد دراسة جدوى لهذا المركز: هل هو مركز أم كرسي تجمع له تبرعات أو يقوم أحد المهتمين بتمويل هذا المشروع ليخرج إلى النور ومن ثم نستطيع فعلًا أن نخطو خطوة إلى الأمام؟

16. أحمد اليوشع:

بصفتي منحازًا إلى الاقتصاد، سأدخل سريعًا في صلب الموضوع، وأعتقد أن من المهم الآن التفكير في حماية المواطن في ظل التغيرات التي تحدث الآن في التركيبة السكانية. وسأتناول قضية البطالة بحكم تعاملي مع تلك القضية. البطالة في الخليج سببها - على الأقل أنا أتكلم على البحرين كنموذج وإلى حد كبير عمان والمملكة العربية السعودية - أن قبول المواطن بالعمل في المهن غير الماهرة نعمة ونقمة في الوقت نفسه. نعمة أن يحصل على وظيفة، ونقمة لأنه سيدخل في منافسة شرسة مع العمالة الأجنبية التي تعمل بأجور متدنية للغاية. كثيرون من المواطنين في هذه الدول يقبلون بأجور متدنية، لذلك علينا أن نحمي هذا المواطن وأن نشرع ونعمل على تقنين سوق العمل لحمايته لكي يعيش عيشة كريمة، وهذا ما فعلته الأمم المتقدمة. هذه هي النقطة الأولى.

النقطة الثانية: في ظل التحولات الاقتصادية التي طرأت على دولنا، وكوننا دولًا بسيطة

انتقلنا من البساطة إلى الحداثة، تزايد حجم ودور القطاع الخاص في الاقتصاد. وكان أحد نتائج هذا التوسع الطلب على العمالة الأجنبية. لذلك تكمن مشكلة العمالة الأجنبية، وللأسف الشديد، في القطاع الخاص وليس في القطاع العام. وفي الواقع، ليس القطاع العام مصدر الطلب المتزايد على العمالة الأجنبية. لذلك علينا أن نركز جهودنا على هذا الاتجاه، وأن نوضح للقطاع الخاص مسؤوليته الاجتماعية تجاه مجتمعه، وعلينا وضع تشريعات لتلك المسؤولية ليفهم من خلالها القطاع الخاص أنها مسؤوليته تجاه مجتمعه.

17. عامر التميمي:

أود أن أؤكد على ما ذكره الدكتور علي فخرو في خاتمته بالنسبة لقضية الاقتصاد في دول المنطقة. أعتقد أن المسألة ليست محكومة بإرادة الخليجيين. نحن جزء من العولمة وأعضاء في منظمة التجارة الدولية وعلينا التزامات مهمة. على صعيد القطاع النفطي، لماذا ننتج كميات كبيرة من النفط؟ علينا أن نعلم أن الحكومات محكومة بقرارات من الأوبك، وبطبيعة الأوضاع في السوق، وأيضًا بعلاقاتنا مع الدول المستهلكة وأهمية حماية الاقتصاد العالمي من الآثار التضخمية ومثل تلك الأمور الأساسية التي لها علاقة أيضًا بطبيعة إنتاج السوق، وإلا ليس هناك داع للإنتاج. دولنا تواصل تحقيق فوائض مالية مهمة في الوقت الراهن نتيجة لارتفاع أسعار النفط، لكن توظيف هذه الفوائض، أحيانًا، لا يتم بالطريقة المثلى لتحقيق العوائد المناسبة لأن الأدوات الاستثمارية الآن لا تعطي عوائد مناسبة. ولكن نحن محكومون بهذا أيضًا.

أثيرت قضية تطوير الصناعات التحويلية حتى تستوعب جزءًا من العمالة الوطنية. الصناعات التحويلية، حتى في القطاع النفطي وقطاع البتروكيماويات، تعاني في بعض الدول الآن من مشاكل أساسية، فما بالكم بالصناعات غير النفطية. العديد من هذه الصناعات أصبحت عبئًا على الجهات التي مولتها في السنوات الماضية والعقود الماضية.

نأتي للحلول. أعتقد المعالجة تتطلب ترشيد السلوكيات المجتمعية في دول المنطقة، وهذه السلوكيات مرتبطة بالسياسات المالية وبالتفاوت في الأجور بين المواطنين والوافدين. يجب إن يتحدد الأجر بحسب الوظيفة سواءً في القطاع العام أو الخاص، وبالتالي تنتفي المنافسة مع العمالة الوافدة نتيجة تدني أجورها.

كما يجب أن تأخذ منظومة مجلس التعاون الخليجي في الاعتبار ضرورة وجود سياسات تتعلق بتحديد طبيعة العمالة المطلوبة من الخارج. كما أن هناك ضرورة للاهتمام بالتعليم. التعليم حتى الآن مسيَّس، ومعايير القبول في الجامعات ليست بالمستوى الأكاديمي المنشود، وهذه أيضًا يجب أن تؤخذ في الاعتبار، بحيث إنك تدفع الكثير من خريجي الثانويات للالتحاق بالتعليم المهني. هذه مهمة أساسية. على سبيل المثال، في الكويت، لدينا أكثر من 30 ألف خريج من الثانوية العامة سنويًا، فما بالك بالسعودية وغيرها. هناك ضرورة أساسية للاستفادة من المرأة في سوق العمل. كما أشار الدكتور. العديد من دول الخليج لا تسمح للمرأة بالعمل في كثير من المهن والوظائف رغم أن نسبة الخرّيجات في المؤسسات التعليمية والتعليم العالي والتعليم العام عالية، وبالتالي يجب الاستفادة من المرأة في مختلف مجالات العمل.

كما ينبغي الالتفات إلى تطوير الأوضاع السياسية. ولكن علينا أن نفهم أن هذه الأوضاع السياسية، إذا تطورت في اتجاه الديمقراطية، وهذا أمر مستحق ومطلوب، لا بد أن نأخذ في الاعتبار أننا سنشهد الكثير من المطالبات الشعبوية.

18. غانم النجار:

انطلاقًا من الاستفزاز الأكاديمي، الذي ذكره الدكتور عبد الخالق، أقول: ما دامت المحصلة النهائية تتلخص في أن الضامن النهائي هو أمريكا، فدعونا ندعو أمريكا إلى هنا ونحاورها في الموضوع.

اتفق بالطبع مع جاسم السعدون في ما يتعلق بمشكلة مشاريع الدولة، ولذا سأطرح سؤالًا: أين تركي الحمد مثلًا؟ تركي الحمد اختفى. لا يوجد حتى بيان لمعرفة أين هذا الإنسان المثقف المسالم. لا أحد يقول لنا شيئًا.

كيف نؤثر على هذه الحكومات؟ كيف نوصل ما نريده إليها؟ لا إصلاح للتركيبة السكانية طالما أن للحاكم والنخبة الحاكمة مصلحة في الخلل الموجود في التركيبة السكانية. وسأعطيكم مثالًا بسيطًا. في الكويت لدينا مشكلة «البدون». حتى الغزو العراقي سنة 90 كانت نسبة «البدون» في الجيش الكويتي والداخلية 80 ٪. هل نزل هؤلاء بالباراشوت على

الجيش والشرطة ؟ هل هؤلاء متسللون يخدمون في الجيش ويحملون سلاحًا؟ بعد محاولة الاغتيال التي تعرض لها الشيخ جابر، رحمه الله، عام 86 اتضح أن ثمانية من الـ 12 شخصًا المكلفين بحمايته الشخصية من «البدون»، وهؤلاء وضعتهم في هذا المكان المخابرات العسكرية والحرس الأميري. وبالتالي، هناك مصلحة في الخلل في التركيبة السكانية، وبالتالي هذا الموضوع يحتاج إلى تغيير هذه المصلحة.

هناك تغير في المفاهيم الدولية حول مفهوم العمالة الوافدة. حضرت كثيرًا من المناقشات على المستوى الدولي، وكان بين الحضور بعض من ممثلي الحكومات واستمعت إلى وجهة نظرهم، ومفادها أن مفهوم العمالة الوافدة بوضعه القديم انتهى، ودخلنا في مفهوم آخر اسمه العمالة المهاجرة migrant labor. لم يعد مفهوم العمالة labor موجودًا في الأدبيات الدولية. وحاليًا هناك تحركات لصياغة اتفاقية دولية لحماية حقوق العمالة المهاجرة. المسؤولون الخليجيون اكدوا لنظرائهم الغربيين عدم وجود عمالة مهاجرة، وشددوا على وجود عمالة وافدة، وقالوا لهم إن مصطلح العمالة المهاجرة أُنشئ لأوروبا لأن مشكلة العمالة المهاجرة موجودة في أوروبا.

تلك الاتفاقيات موجودة للضغط على الحكومات الأوروبية، والدور عليكم أنتم في الخليج. وفي النهاية ستفرض عليكم قضايا لها علاقة بالعمالة المهاجرة عندما يشعر هؤلاء بأن مصلحتهم تقتضي ذلك. لست مع القطيعة بل مع الحوار دائمًا.

من الممكن أن يتم الاتفاق بين أعضاء المنتدى على اختيار اثنين أو ثلاثة من كل دولة لنقل وجهات النظر إلى المسؤولين المحليين في كل دولة، وهذا الأمر من المسؤوليات البسيطة. تطرق الدكتور عبد الرزاق إلى إشكالية الأرقام. لن تعطيك كل الدول أرقامًا حقيقية، وأحيانًا تجد الأرقام الموجودة في وزارة الشؤون غير تلك الموجودة في وزارة الداخلية أو هيئة المعلومات المدنية، وأحيانًا تكون الأرقام مسيَّسة.

لذلك، التواصل مع الحكومات والمسؤولين في الخليج من الممكن أن يحل مشكلة في الجانب الفني أو الإداري، ولكن الجانب السياسي موضوع أكثر تعقيدًا. أتبنى اقتراح الدكتور عمر بوجوب إيجاد مركز للرصد ومتابعة قضايا العمالة والتركيبة السكانية. إذا بقيت الأمور دوليًا في هذا الاتجاه لن نعود قادرين على التغني بأن في امكاننا استقدام العمال

وطردهم ساعة نشاء، وستكون هناك أعباء سياسية كبيرة جدًا على الدول المستقبلة في الخليج، وحتى الضامن الأمريكي سيضغط حينها لإعطاء العمال هذه الحقوق.

19. عبدالله الصادق:

في الخمسينات من القرن الماضي، كان الاقتصاديون يعتقدون بأن الاقتصاد في الدول النامية سيشهد ازدهارًا في دول أفريقيا بسبب الموارد الطبيعية كالنفط والماس واليورانيوم وغير ذلك، وأن دول شرق آسيا لن تزدهر بسبب عدد السكان، ماذا حصل؟ تدهورت أحوال دول أفريقيا، وتدهورت ثرواتها الطبيعية ودخلت في حروب أهلية، فيما ازدهرت دول شرق آسيا واستطاعت تحويل عدد السكان من نقمة إلى نعمة بسبب التركيز على التعليم وأثبتت أن مستقبل الدول يكمن في المدارس والجامعات، وأكبر مثال هو المعجزة الكورية. ماذا يعني هذا؟ الأمر الأول أن علينا أن نخرج من مفهوم أسواقنا المحلية والمحدودة، لأن الأسواق الضيقة والمحدودة هي التي تجلب العمالة الأجنبية. أزعم أن دولة الإمارات، على سبيل المثال، زاد عدد سكانها إلى 8 ملايين بحسب ما تشير بعض الأرقام، لأن الشارقة تستقدم عمالة أجنبية، ومثلها تفعل دبي وأبو ظبي وأم القيوين ورأس الخيمة، وبالتالي تفاجأ الدولة في النهاية أن لديها هذا العدد الكبير.

أعتقد أنه لا بد أن نخرج من أسواقنا الضيقة وننطلق إلى السوق الكبيرة، السوق الخليجية. وأعتقد أن من المفيد لمستقبل الاقتصاد الخليجي أن نضم إليه دولة ذات حجم سكاني مثل اليمن. بهذه الطريقة نقلل من أهمية ودور العمالة الأجنبية.

20. ناصر الصانع:

في الثمانينات، زارنا في الكويت وفد من النرويج، وكان اكتشاف النفط حديثًا يومها. جاء هؤلاء لإجراء دراسة حول كيفية استغلال إيرادات الثروة النفطية، وماذا فعلنا بالفوائض النفطية. أخبرناهم عن صندوق احتياط للأجيال القادمة الذي انشأته الكويت عبر استقطاع 10 ٪ من عوائد النفط بالإضافة إلى أفكار أخرى. بعد ذلك الاجتماع الذي عقد مطلع الثمانينات، أتيح لنا – أعضاء لجنة المالية في مجلس الامة - زيارة النرويج منذ

نحو 7 سنوات، ووقفنا على تجربتهم في التعامل مع شركات النفط الكبرى في عقود إنتاج النفط، واطلعنا عن قرب على تجربة غير سهلة في النرويج. هذا البلد النفطي يدخر كل إيرادات النفط للمستقبل وينشئ اقتصادًا آخر لا علاقة له بالنفط، بل هو اقتصاد قائم على الخدمات النفطية. وهو اليوم يصدر الخبرات في الخدمات النفطية إلى الدول الأخرى. لا أقول باستنساخ التجربة النرويجية في الخليج، لكن كما قال أخونا أحمد الجميري، لا بد أن تتوسع آفاقنا ونطلع على ما يدور عالميًا في ما يتعلق بالتعامل مع العمالة الأجنبية والمواطنة.

النقطة الثانية التي أثارها بعض الإخوان هي الإجابة على سؤالك: «ماذا بعد؟». أعتقد أننا يجب نستمر. قلت ما الفرق بين المنتدى وبين مؤتمر تعقده وتنظمه واحدة من الجامعات في الخليج عن التركيبة السكانية. إذا استمر الحال على تقديم أوراق علمية فقط فهناك أوراق علمية غير قليلة في الجامعات. لكن السؤال: ما فاعلية هذه الأوراق إذا اصبحنا نسخة لجامعة أخرى في الخليج؟ النتيجة ستكون لا شيء. الـcompetitive advantage التي تميزنا هنا أن هناك اشخاصًا قادمين من تلقاء أنفسهم بشكل تطوعي. لسنا ممثلين لوزارات الإسكان وشؤون العمل في الخليج. نحن متطوعون وأصحاب خبرات، إذا كررنا ما يقوله الاخرون اعتقد أن اجتماعًا كاجتماع وزارات العمل سيكون أكثر فاعلية في دول الخليج.

دعونا نركز على نقطة مهمة كما قال الأخ غانم النجار: لو كل الناس في البلد تحدثوا بطريقة ودية لن يستمع الينا أحد. أعتقد أنه سيكون أجدى أن يحمل ممثلون عن المنتدى التوصيات التي نخلص إليها إلى المسؤولين في كل دولة ونضعها بين أيديهم، ثم نعود لنسألهم أين أصبحت هذه التوصيات. ربما يجعل هذا الأمر منا مجموعة ضغط ويعطي توصياتنا شيئًا من الترجمة على الأرض. لذلك أتمنى أن نبدأ بتحويل المنتدى من منتدى للحديث إلى منتدى لتحقيق بعض الأمور على الأرض.

21. محمد بن صنيتان:

أي سياسي في دول الخليج يرى أن مصدر قوته مجلس التعاون الخليجي. من هنا يبدأ العمل. نحتاج إلى معالجة الإصلاح السياسي، ومعالجة الخلل السكاني. أي معالجة ستحيلنا إلى مجلس التعاون الخليجي، فلماذا لا نركز على الاتحاد؟ الاتحاد سيحل لنا مشاكل كثيرة.

نحن نشكو من الإصلاح السياسي. من دون الإصلاح السياسي لن نعالج أي مشكلة. ما ذكره الأخ عبد الخالق عن إحضار وزير أو حاكم إلى منتدانا، لا أعتقد أن أحدًا سيتنازل عن كرامته ويجلس على عتبات الوزير أو الحاكم، في حين أنه لا يمكن أن يأتي، وإن أتى فهو لا يملك صلاحية دائمًا.

علينا أن نعمل على إيصال أبحاثنا إلى مجلس التعاون الخليجي، خصوصًا أن في هذه القاعة من هو استشاري لبعض صنّاع القرار في دول الخليج منهم الأخ عبد الخالق. لماذا لا يعمل على إيصال أفكار المجلس إلى هؤلاء؟ لماذا لا تنشر في الصحافة. نحن حاليًا كما لو كنا مافيا، لا أذكر أي اجتماع من اجتماعاتنا نشر في الصحافة، والآن هناك زخم في النشر والتواصل الاجتماعي.

22. عبدالمحسن هلال:

نحن منتدى فكري علمي ولا أعتقد أن الحكومات الخليجية لا تعرف أفكارنا ولا تعرف الأفكار الجيدة التي يجب أن تتخذها. هم لديهم سياسات معينة يجب أن يسيروا عليها ويتخذوها، ونحن لنا أفكارنا، واعتقد أنهم لن يأخذوا بتوصياتنا لأنهم يمتلكون جدول أعمال يسيرون عليه.

الارتباط بين الحكام وماما أمريكا، كما قال الأستاذ عبد الخالق، محدد لهذه الخطوات. لا يمكن أي فكر حر أن ينفذ في هذه المنطقة لأننا، بكل اختصار وتواضع، كما قال الأستاذ قبلي لسنا دولًا يحق لكل مواطن فيها أن يعبر عن رأيه، وإذا عبر عن رأيه فلن يؤخذ به وإنما يعتبر نوعًا من التنفيس كما هي جلستنا الآن أو نوعًا من الجدالات العلمية التي لا يمكن لأي حاكم أن يأخذ بها.

التحالف الموجود في دول الخليج عمومًا بين السياسي والديني والتجاري هو الذي يحدد سياسات هذه الدول مجتمعة، أما نحن فعلينا أن نحاول جهدنا، بالفكر مع المجالس إذا رأينا أنها نيابية حقيقية تمثل الشعب ومع الصحافة، مع أي شيء آخر، لكن أن نحاول مع الحكام أو الوزراء فأظن أن أفكارهم معروفة وأفكارنا معروفة لهم.

23. محمد البكر:

مداخلة الدكتور عبد المحسن وبعض الأطروحات ذكرتني بمقولة لسعد زغلول عندما كان على فراش الموت، وكانت عنده مجموعة من المصريين، فخاطب زوجته قائلًا: «غطيني يا صفية مافيش فايدة». نأمل أن تكون هناك فائدة، وما أضيق العيش لولا فسحة الأمل. لست اقتصاديًا ولكن البحث هنا عن النشاط الاقتصادي. التركيبة السكانية في الأساس لها علاقة بالنشاط الاقتصادي الممارس، وهذا مشروع للنقاش من قبل مؤسسات تعليمية وثقافية والأفراد. فالمعادلة الاقتصادية بشكل مبسط جدًا، بحسب مفهومي، هي وجود نشاط اقتصادي ينتج عنه فتح سوق عمل، وسوق العمل إذا فتح تنتج عنه حاجة إلى عمالة وافدة ومواطنة. نشاط سوق العمل يتطلب عمالة، ولكن المدخل الأساسي لنا في علاقته بالتركيبة السكانية أنه يتم التركيز وتحليل النشاط الاقتصادي القائم في دول مجلس التعاون. الجزء الكبير من النشاط الاقتصادي في مجلس التعاون مرتبط بشكل أساسي بمردودات العائدات النفطية المرتفعة، والجزء الكبير من هذا النشاط مرتبط بالعمالة الوافدة والمتعلق بالإنشاءات العقارية. لذا إجابة على سؤالك «ما العمل؟»، العمل هو إعادة النظر في طبيعة النشاط الاقتصادي وترشيد النشاط الاقتصادي القائم في الدول الخليجية ضمن حاجاتها ونطاقها، كما في المثل الأمريكي Small is beautiful. بالنسبة للدكتور عبد الخالق، العولمة بمفهومها المتقدم تدريجيًا تحتم على الدولة التنازل عن السلطات السياسية والسيادة الداخلية، فالقوة والثروة التي يمتلكها الحاكم الخليجي الآن ويبني عليها سياساته المستقبلية تفتقر إلى الرؤية الاستراتيجية، لأن مثل هذه الأمور قد تتغير في ما بعد بموجب أنظمة دولية، وبالتالي تصبح سلطته وسيطرته وثروته غير مطلقة، وإنما في أيدي منظمات دولية تتحكم بها جميعًا. ما يدعوني إلى إعادة النظر في النشاط الاقتصادي هو بنية دول مجلس التعاون الضعيفة من حيث الأنظمة والقوانين ومن حيث المشاركة الشعبية، لذلك نحتاج إلى نوع من الترشيد. وعن مفهوم الرأي الآخر، أو كما يسمى المعارضة، نحن من يشكل الآن الرأي الآخر ونحن المعارضة.

24. ريما الصبان:

السعي إلى التغيير في العالم يجب أن يبدأ دائمًا بالتغيير في الذات. لا يمكن أن نغير خارجًا ما لم نغير ما في أنفسنا. لدي الكثير لأتكلم فيه في هذا الموضوع، وربما لن يستقبل الجميع ما اقوله بشكل طيب. بالنسبة إلى الأسرة تكلمنا عن ثقافة العمل، أين ستبدأ ثقافة العمل؟ ستبدأ هذه الثقافة في الأسرة. كيف يمكن للأم أن تربي أبناءها على العمل وثقافة العمل إذا كان الأب لا يعمل ولا يشارك في التربية؟ لا يشارك في التنظيف مثلًا؟ كيف تتعلم الابنة والابن؟ الولد سيقول هذه ليست مسؤوليتي. تكثر في منازلنا اليوم، خصوصًا في الخليج، قضية ثقافة الرعاية. نحن نكبر في السن، والأسر الخليجية اليوم تزداد احتياجاتها لرعاية المسنين، ومن يقوم بهذه الرعاية هم العمالة الأجنبية. هل هناك رجل مستعد لرعاية والدته ومساعدتها في التنظيف؟ هل في هذه القاعة أحد من الرجال من هو مستعد للقيام بهذا الدور، أم أنه سيقول إنها مسؤولية المرأة؟ أخشى ما أخشاه، في ظل هذا التراجع بالنسبة للخصوبة، أن ترتد القضية على المرأة وأن يُقال لها: عودي إلى بيتك. نحتاج للنظر في هذه الأبعاد لأننا نرى في دول الربيع العربي كيف يرتد هذا الربيع على المرأة، ونتمنى أن لا يرتد الخلل السكاني على المرأة.

25. علي الموسى:

ما تفضل به من سبقني في الكلام عن المسؤول الذي يعتقد أنه بامتلاكه المال والسلطة والقوة يستطيع أن يفعل ما يشاء مع البشر المقيمين على أرض الدولة، هذا إنسان لا أعتقد أنه يعيش في هذا العصر ولم يتعلم من تجارب التاريخ ولا يتابع ما يحدث حاليًا.

من نسميهم الوافدين المهاجرين إلى آخره... هذه قضية موجودة في أغلب دول العالم، وبالتالي هي بالنسبة إلينا قضية وجود، وليست قضية عادية أو قضية لها تأثيرات جانبية. لذا دعونا نشاهد ما يحدث في العالم. الولايات المتحدة الأمريكية دولة مهاجرين، ورغم أنها تفتخر بكونها كذلك، إلا أن لها نظام كوتاquota يحكم من يسمح له بدخول الولايات المتحدة الأمريكية. سويسرا، مثلًا، لا تسمح للوافدين بالإقامة أكثر من فترة معينة. لكل دولة طريقة في معالجة هذا الموضوع، وحتى الآن لا يزال المسؤولون في دولنا يتساءلون.

هل القوة العاملة الوطنية تفي بحاجة المجتمع من خلال التركيبة المهنية الحالية؟ بينما الكارثة هي في التركيبة المهنية. الغالبية من العمالة لدينا غير ماهرة. أغلبها خدم. هل وجود هذه النوعية من قوة العمل في البلد أو في دولنا مطلب من متطلبات التنمية؟ لا بد أن نقرر وأن تكون لدينا الإرادة للتعامل مع هذه المشكلة بشكل عقلاني كما تتعامل معها الدول الأخرى. ولكن إذا أصررنا على أن يكون هناك ثلاثة أو أربعة خدام في كل منزل فلن تحل المشكلة وسندفع ثمنًا غاليًا.

أعتقد بضرورة رفع صوتنا إلى وزير شؤون العمل، على الأقل لتبرئة ذمتنا. تعلم أخي الرئيس أن هذا المنتدى منذ 30 سنة يناقش الموضوع نفسه ولا جديد. لكن الفرق أننا لم نرفع اصواتنا. بحثنا الأمر كما لو كان قضية أكاديمية.

26. هاني الخراز:

أضم صوتي إلى صوت الإخوة الذين دعوا إلى ضرورة قيام مركز لرصد الخلل السكاني في دول الخليج ودراسته دراسة منهجية. لكني أود أن أضيف إلى ذلك نقطة واحدة، وهي ضرورة أن توجد بالتوازي مع هذا التوجه مبادرة شبابية لنشر الوعي بين الشباب في ما يخص الخطورة التي تهدد هوية دول الخليج نتيجة الخلل السكاني.

أقول ذلك لأنه في أوساط الشباب، بشكل عام، يُنظر إلى كثير من الأمور التي تناولناها كالتوسع العمراني والأنشطة الاقتصادية والأنشطة السياحية على أنها إنجازات يجب أن نفخر بها، وليست مصدر خطورة. على سبيل المثال، بدأ تليفزيون الريان القطري عرض برنامج من إعداد وتقديم مجموعة من الشباب القطريين اسمه «إنجازات قطر»، وكانت الحلقة الأولى عن مشروع لوسيل الذي تحدث عنه الدكتور محمد هلال الخليفي كمثال من أمثلة التعدي على الخلل السكاني في قطر. مشروع لوسيل كما تعلمون سيوفر مساكن لـ450 ألف شخص في حين أن عدد مواطني قطر لا يتجاوز الـ 250 ألفًا، وتم عرض هذا المثال بالأمس على أنه إنجاز ومفخرة لدولة قطر في حين أنه مصدر خطر. أتمنى أن يتضمن لقاؤنا في هذه الظهيرة في منتدى الشباب طرح اقتراح من هذا القبيل يتبناه الشباب بالتزامن مع أي توجه يقوم به المنتدى.

27. يوسف الجاسم:

كنت سأعرض اقتراحًا على إدارة المنتدى يتعلق بسؤال وماذا بعد؟ ماذا نفعل؟ هناك وسيلة أو أداة للتواصل مع الشباب من خلال إيجاد حساب للمنتدى على تويتر وفيس بوك. عندما ينتشر المنتدى بين شباب الخليج كلهم ننتقل من مرحلة الطرح الفكري والطرح النظري إلى معايشة المشاكل أو معايشة الهموم بشكل مباشر وبشكل حيوي على مدى سنة كاملة إلى ما قبل عقد المنتدى القادم.

أمس دخلت في حوار مع أحد الشباب على تويتر. قال إن عمر هذا المنتدى أكثر من عمر مجلس التعاون الخليجي ولم يقدم شيئًا يستحق هذه الاجتماعات الفارغة. السؤال: ماذا قدموا؟ أعتقد أن الجواب لا شيء إطلاقًا. ظل يحاورني وأنا أحاوره وأدافع عن المنتدى وعمن أسسه من القامات الكبيرة، وهو يقول: أنا مواطن كغيري من أبناء الخليج ننتظر منهم كنخب أن يقدموا أي أمل، ولكن، للأسف، النتيجة صفر طيلة 34 سنة.

هذا النوع من الانطباع النمطي stereotype عن المنتدى يجب أن نتحسسه من خلال تفعيل موقعنا على تويتر والفيس بوك لنقترب منهم أكثر.

28. د. حمد الريامي:

أولًا: بالنسبة إلى ورقة عمان، ليسمح لي الباحث أن أُؤكد هنا، بناءً على ما توصل إليه من نتائج، بأن الخلل السكاني في بلادنا أخذ يتفاقم بصورة مخيفة في السنوات الأخيرة، وبالشكل الذي يجعلنا نقول أنه إذا لم تُتخذ الخطط والسياسات والآليات اللازمة لمواجهة هذه المشكلة بأسرع ما يمكن، فسيصبح الشعب العماني أقلية في بلاده، كما هو الحال بالنسبة لأشقائه في بعض دول مجلس التعاون الأخرى، وذلك بعد أن كانت عمان مثلًا يُحتذى به - حتى وقت قريب - في المحافظة على تركيبة سكانية مقبولة، مراعية التوازن بين احتياجات التنمية من القوى العاملة الوافدة من ناحية، والمحافظة على نسبة مقبولة من الأجانب من جملة السكان في البلاد من الناحية الأخرى. وجاء التفاقم في الخلل السكاني نتيجة للطفرة العمرانية والتنموية التي شهدتها البلاد مؤخرًا - كغيرها من دول المجلس - والتي صاحبت الطفرة في أسعار النفط خلال العقد الأول من هذه الألفية، والتي أدّت

بدورها إلى زيادة كبيرة في الطلب على اليد العاملة الأجنبية، كما يتّضح من الأرقام الواردة في ما بعد.

ثانيًا: لعله من المفيد أن أشير هنا إلى أن عدد الوافدين ونسبتهم لإجمالي السكان في السلطنة، كما تُظهره بيانات التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت الذي أُجري في أواخر عام 2010، والتي اعتمد عليها الباحث في الصفحة الأولى من عرضه والخاصة بالسكان، لا تكشف الأرقام الحقيقية للوافدين، وذلك لأسباب عديدة لا يتسع المجال لذكرها هنا. غير أن أهمّها يتمثّل في تفادي نسبة كبيرة منهم عملية «العد» والتهرب منها بشتى الوسائل والأساليب لظنّهم أن لها علاقة بالتفتيش على أوضاعهم القانونية وغيرها من الأسباب.

فعلى سبيل المثال، بينما يُظهر التعداد أن عدد الوافدين (المشتغلين وغير المشتغلين) في أواخر عام 2010 قد بلغ 816143، نجد أن القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص بفئتيه (الأعمال التجارية والخدمات الشخصية)، بحسب أرقام وزارة القوى العاملة، قد بلغ عددها في آخر العام نفسه (2010) 1,134,421، كما بلغ في القطاع الحكومي بحسب أرقام وزارة الخدمة المدنية 23612، أي بإجمالي قدره 1,158,033. وهذا عدد العاملين فقط من دون أُسرهم. فإذا كان عدد العمانيين حسب تعداد 2010 قد بلغ 1,957,336 فيُصبح عدد السكان (العمانيين + العمالة الوافدة دون أُسرهم)= ، 3,115,369 وبالتالي يصبح عدد الوافدين (العاملين دون أُسرهم) يمثّل نسبة 37.2 ٪ من السكان. فإذا أضفنا عددًا تقديريًا لأسر الوافدين قدره 200,000، وهو تقدير معقول في ظل عدم دقة البيانات الرسمية في هذا الخصوص، فإن نسبة الوافدين تتجاوز40 ٪، وهذا رقم خطير إذا ما قسناه بنسبة الوافدين عام 2003 على سبيل المثال والبالغة 24 ٪ تقريبًا!

ثالثًا: أمّا آخر الإحصاءات كما تضمنتها النشرة الشهرية الصادرة عن المركز الوطني للإحصاء والمعلومات في شهر نوفمبر 2012، فتُشير إلى أن عدد الوافدين في القطاع الخاص قد بلغ بنهاية أكتوبر 2012 نحو 1,283,769) بزيادة نسبتها 13 ٪ تقريبًا عن عام 2010، بينما بلغ عدد الوافدين في القطاع الحكومي في يونيو 2012 (بحسب بيانات الخدمة المدنية) 15567 بانخفاض نسبته نحو 34 ٪ مقارنة بعام 2010.

رابعًا: يتضح من البيانات الواردة أعلاه أن تفاقم مشكلة الخلل السكاني في السلطنة

خلال الأعوام الأخيرة يعود أساسًا إلى الزيادة الكبيرة في القوى العاملة الوافدة (في القطاع الخاص على وجه الخصوص)، في مقابل تراجع في معدلات النمو في عدد السكان العمانيين خلال العقد الأول من هذه الألفية مقارنة بحقبة التسعينات. وللدلالة على ذلك، نورد في ما يلي بعض المؤشرات المهمة في هذا الشأن بالنسبة لعامي 2003 و2010.

البيـــــــان	2003 م	2010 م	معدل التغيير خلال الفترة
العمالة الوافدة التي تحمل بطاقات سارية	407000	956000	% 135
العمالة الوافدة في القطاع الحكومي	**23920**	**23612**	**(% 1.3)**
عدد السكان حسب تعدادي 2003م و2010م	2340815	2773479	% 18.5
عدد السكان العمانيين (حسب التعدادين المذكورين)	**1781558**	**1957336**	**% 9.9**
عدد السكان الوافدين(حسب التعدادين المذكورين)	559257	816143	% 46

المصادر : (1) الكتاب الإحصائي السنوي(2011م) – المركز الوطني للإحصاء والمعلومات.

(2) النتائج النهائية للتعداد السكاني (2010م).

(3) إجمالي عدد العاملين بالقطاع الخاص بمن فيهم من لا يحملون بطاقات (421,134,1).

يتّضح ممّا تقدم أن العمالة الوافدة في القطاع الخاص زادت خلال السنوات السبع (2003 – 2010) بمعدل 135 ٪، بحسب ما جاء في الكتاب الإحصائي السنوي، (علمًا بأن الأرقام تخص العاملين ذوي البطاقات السارية المفعول فقط!) فيما زاد عدد السكان الوافدين خلال الفترة نفسها بنسبة 46 ٪.

وقد أوضحنا أعلاه أن أرقام الوافدين التي كَشَف عنها تعداد عام 2010 لا تعكس الأعداد الحقيقية إذا ما قُورنت بأرقام العمالة الوافدة في القطاعين الخاص والحكومي كما هي مسجلة لدى الجهات المعنية حسب ما أسلفنا، نقول إنه فيما نجد هذه المعدلات العالية في أعداد الوافدين خلال السنوات المذكورة ، نجد في الوقت نفسه أن عدد السكان العمانيين لم يزد خلال الفترة نفسها (2003 2010–) إلا بنسبة 9.9 ٪، أي بمتوسط معدل نمو سنوي لا يتجاوز 35.1 ٪، فيما كان معدل النمو في السكان العمانيين خلال حقبة التسعينيات لا يتجاوز 2 ٪.

خامسًا: في ما يتعلق بفئات الأجر التي أشار إليها الباحث في الصفحة الخاصة بخصائص المواطنين في القطاع الخاص، تجدر الإشارة إلى أن مجلس الوزراء قد أصدر مؤخرًا قرارًا بتحديد الحد الأدنى للأجور للعمانيين في القطاع الخاص بمبلغ 325 ريالًا عمانيًا شهريًا.

سادسًا: رغم ما يقال عن أهمية دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمثّل أكثر من 85 ٪ من المنشآت المقيّدة في السجل التجاري، إلا أنها لا تستوعب أكثر من 5 ٪ من القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص العماني.

سابعًا: في ما يتعلق بالباحثين عن عمل، فقد كشف الحصر الذي أُجري صيف عام 2012 أن عددهم وصل إلى نحو 150 ألفًا، أكثر من ثلثهم من النساء، وما يزيد على 75 ٪ منهم لا يتعدى مؤهلهم العلمي الثانوية العامة. ويقدر المراقبون بأن معدل البطالة في عمان قد تجاوز الـ 20 ٪ وربما يصل إلى نحو 25 ٪.

ثامنًا: الخلاصة: نخلص ممّا تقدم إلى ضرورة تدارك الموقف بإيجاد السياسات والآليات اللازمة للحد من تدفق العمالة الوافدة التي تجاوزت معدلاتها مستويات الطلب الحقيقي على اليد العاملة اللازمة للنشاط التنموي، كما أنها تعكس مفارقة عجيبة. إذ أنه فيما تزداد العمالة الوافدة بهذه المعدلات الهائلة تزداد في الوقت نفسه معدلات البطالة بين الشباب العماني بصورة تُنذر بمخاطر عديدة على الأصعدة الإقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية بصورة تهدد استقرار البلاد وأمنها وسلمها الاجتماعي... إضافة إلى أن المواطنين العمانيين سيجدون أنفسهم في غضون سنوات معدودة أقلية في بلادهم!

2. عمر الشهابي

تعليق ختامي مني. في البداية أبدأ برأي الدكتور عبد الخالق عبدالله بضرورة حضور متخذي القرار بين ربوع المنتدى:

- طبعًا لا مانع من حضور متخذي القرار في المنتدى ومشاركتهم فيه بآرائهم، بل إن بيننا اليوم وزراء سابقين ومستشارين أعضاء في مجلسي النواب والشورى. ولكن علينا أن نشدد بأنه لن تكون هناك أي معاملة مميزة ومختلفة لهم، كتذكرة أو غرفة خاصة suite أو غيرها. عليهم الحضور ودفع مستحقاتهم مثلهم مثل أي حضور آخر. أما بالنسبة إلى الاستماع إلى وجهة نظرهم، فهناك مئات المؤتمرات الرسمية

السنوية التي لو أردتم سماع رأيهم ستجدونه فيها. لكن ما يميز هذا المنتدى أنه الوحيد الذي يقدم آراء مستقلة ومغايرة في منطقة الخليج منذ عقود طويلة، وعلينا المحافظة على ذلك.

- الوصاية الأجنبية على الخليج أمر معروف وبديهي وتم طرحه في العديد من المرات. كمثال، هناك كتاب للدكتور يوسف خليفة اليوسف اسمه «مثلث الوراثة والنفط والقوى الأجنبية»، يركز على هذا الموضوع بالذات. إذًا إتكالية دول الخليج على الوصاية الأجنبية لحمايتها ليست أمرًا غير معروف. في المقابل، هناك أمر نستطيع قوله لمتخذي القرار في المرة المقبلة التي يسألون رأينا في ما يمكن عمله من ناحية الخلل السكاني. فبدل أن نقول لهم «طال عمركم صححوا التركيبة السكانية، أو أعدّوا برنامجًا للبطالة، إلخ»، يجب أن نقول لهم «أنتم أساس المشكلة». لا بد أن نوصل اليهم: «انتم أساس المشكلة. أنتم ما يجب إصلاحه لتنصلح أمور المنطقة».
- أما بالنسبة إلى تفكيرهم بأن الأمور تحت سيطرتهم. فهذا التفكير لن يفيدهم على المستوى البعيد، ولا نحتاج سوى أن ننظر إلى تطورات الأحداث الأخيرة في البحرين. هناك البعض من صناع القرار الذين ظنوا أنهم استطاعوا إنشاء نظام سياسي ودستور مفصل حسب أهوائهم، وبرلمان تسهل السيطرة عليه، بالإضافة إلى تغيير التركيبة السكانية، والسيطرة على الجيش، والحماية الغربية أيضًا. إذًا بدا أن الأمور تحت السيطرة. لكن ماذا حدث في 2011؟ هل استمرت الأمور كما كانت في حسبان البعض؟ لا، بل تفجرت بطرق لم يتوقعها أحد، وبصراحة، لا تظنوا أن باقي دول الخليج في منأى عما حدث في البحرين إذا ما استمرت المنطقة في المسار التي هي فيه حاليًا.

وأريد أن أكرر ما قاله الدكتور غانم النجار وغيره: إذا أردتم أن تفعلوا شيئًا يا مثقفين، فقفوا مع شعوبكم وزملائكم، وشاهدوا ماذا حدث مع المثقفين في الدول الأخرى. هناك أناس اعتقلوا، كتركي الحمد، وهو عضو في هذا المنتدى، ولم يقف أحد معهم. هذا على الأقل ما عليكم أن تفعلوه، قفوا مع شعوبكم، فهذه لحظة تاريخية.

النقطة الأخيرة هي ألّا نحمّل هذا المنتدى أكثر من طاقته. هذا المنتدى منبر يجمع الناس

لطرح أفكارهم، ومن أراد أن يفعل شيئًا ينبثق من هذا التجمع الله يوفقهم. من أراد أن ينشئ مركز دراسات، كما اقترحت سابقًا، فلدينا مركز في الكويت. ومن أراد أن يتواصل ويساهم فنحن موجودون، ومن أراد أن ينشئ لجنة فلينشئها، لكن لا تحمّلوا المنتدى تلك الأمور.

فالذي جعل المنتدى يتواصل ويمتد عمره لأربعة وثلاثين عامًا، أنه منتدى فكري مستقل يجمع كل هذا الطيف من الآراء، وما ينبثق عن هذا التجمع والمناقشات فيه متروك لكم، لكن لا تحمّلوا هذا المنتدى أكثر من طاقته.

3. علي فخرو:

الواقع أن الحلول التي ذكرت هذا الصباح لم تذهب إلى الكثير من القضايا الأساسية. مثلًا، كنت أنتظر أن يقول أحد ماذا نفعل بهذه الفوائض المالية؟ لأن ذلك أحد أهم أسباب المشكلة في هذه المنطقة لم يأت أحد على ذكرها.

قضية الهوية قضية كبرى في حياتنا. نحن نتكلم فقط عن هوية المواطنين المحليين. الهوية العربية الإسلامية بكاملها طرحت. هل من الممكن الحديث عن تعريب العمالة في جزء كبير منها. لا أقول كلها، ولكن جزء كبير منها. لم يأت أحد أيضًا على ذكر ذلك. وهلم ما جرًّا من النقاط التي ذكرناها. كما تفضل الأخ جاسم، نحن نتحدث عن التعليم والبطالة ونطالب باعتماد اقتصاد مغاير. لكن الأهم أن في الخليج، مثل بقية البلاد العربية، سلطة دولة وتغييب للمجتمع. سلطة الدولة في البلاد العربية ابتلعت المجتمع تمامًا، فهو مقموع وليست له قوة ولا له حيلة في هذه اللحظة. ولذلك الربيع العربي محاولة لإرجاع المجتمع من أجل أن يكون فاعلًا. ستكون الحلول صغيرة ومحدودة ومرتبطة بمصالح فئوية داخل المجتمع العربي، حتى يأتي يوم يستطيع المجتمع أن يحاسب سلطة الحكم محاسبة تامة، ويغيّرها إذا لم تقم بواجبها ويختار الأفضل، من أدنى المستويات إلى أعلاها. قبل ذلك سنظل ندور حول كثير من القضايا ونقدم حلولًا لا يؤخذ بها.

إلى الذين يريدوا تحميل هذا الملتقى أكثر مما يستطيع. إذا كنتم تريدونه أن يكون فاعلًا فحوّلوه إلى مؤسسة سياسية فاعلة. لقد نوقش ذلك مرات كثيرة ولم نتوصل إلى نتيجة. بالنسبة إلى الذين كتبوا على تويتر أو على الفيس بوك ماذا فعل هذا المنتدى؟ هذا الملتقى ناقش قضايا هذه المنطقة. نشرها في كتب، وكثيرون منكم يكتبون ويتحدثون أيضًا، وبالتالي يتأثرون

بهذه النقاشات وينقلونها إلى المجتمع، وبالتالي أرجو ألا تقللوا من أهمية ما تقومون به.

ليس بالضرورة أنكم تحلون كل مشاكل الأمة بوحدكم، ولكنكم تساهمون مع غيركم في حل إشكالات هذه الأمة.

نختتم بالشكر لكم جميعًا على ما بذلتموه، ونرجو أن نراكم في لقاءات قادمة. شكرًا جزيلًا والسلام عليكم ورحمة الله.

***

قائمة المشاركين في اللقاء السنوي الرابع والثلاثين لمنتدى التنمية

- إبراهيم عبدالعزيز البعيز
- إبراهيم عبدالرحمن الباكر
- إبراهيم نوح جاسم المطوع
- ابتسام الكتبي
- أحمد سيف بالحصا
- أحمد سلطان الحربان
- أحمد هاشم اليوشع
- أحمد عسبول
- أنور جاسم الياسين
- بهية الجشي
- جاسم خالد السعدون
- جمعة بن صالح الغيلاني
- حامد حمود العجلان
- حسن علي الإبراهيم
- حمد بن عبدالله الريامي
- خليفه الفضلي
- دلال فيصل الزبن
- رائد زهير الجمالي
- راشد أحمد الجميري
- رسول الجشي
- ريما عبدالرحمن الصبان
- سعد راشد المطوي
- سليمان عبدالرزاق المطوع
- سهام علي أحمد القبندي
- سوسن كريمي
- شفيق الغبرا
- شملان يوسف العيسى
- شيخة سيف الشامسي
- صبيحة الجاسم
- طالب علي
- طلال صلاح الرشود
- عامر ذياب التميمي
- عبدالجليل أحمد الغربللي
- عبدالجليل أحمد النعيمي
- عبدالخالق عبدالله
- عبدالرحمن عبدالحميد الحمود
- عبدالرزاق الفارس
- عبدالرضا أسيري
- عبدالله بن حسين الخليفه
- عبدالله محمد النيباري
- عبدالله فرحان المدهري
- عبدالله ياسين بوحليقه
- عبدالله الصادق
- عبدالنبي العكري

- عبدالعزيز سلطان العيسى
- عزيزه محمد سليمان البسام
- عبدالمحسن هلال
- عبدالوهاب راشد الهارون
- عمر هشام الشهابي
- علي أحمد سلطان
- علي بن شكر
- علي محمد فخرو
- علي موسى الموسى
- غانم النجار
- غيث عبدالخالق عبدالله
- فاطمة سعيد الشامسي
- فرج دهام السويدي
- فريال الفريح
- فهد حسن البذال
- د.فهد العرابي الحارثي
- فوزية عباس الهاني
- قيس الأسطى
- لولوة راشد الخاطر
- ماضي عبدالله الخميس
- محمد سالم الراشد
- محمد ديتو
- محمد هلال الخليفي
- محمد علي الرمضان
- محمد غانم الرميحي
- محمد بن صنيتان الحربي
- محمد عبدالله الحارثي
- محمد عبدالله البكر
- محمد جبر الكبيسي
- مراد الحايكي
- مرزوق النصف
- مشاري عبدالله النعيم
- مشاري عبدالرحمن الحمود
- مشاعل ذياب العتيبي
- مصطفى إسماعيل الزرعوني
- ملك الرشيد
- منيره فخرو
- مها البرجس
- موضي الحمود
- نادية علي الشراح
- ناصر جاسم الصانع
- ندى عبدالعزيز النافع
- نوره الحسن
- هاني الخراز
- وفاء السيد
- د. وهيب عبدالفتاح صوفي
- يوسف حمد الإبراهيم
- يوسف عبدالحميد الجاسم



سكان الخليج

مظاهر الخلل وآليات المواجهة

لا يخفى على اي مراقب تفاقم ظاهرة الخلل السكاني في دول مجلس التعاون العربية، وهي ظاهرة فريدة من نوعها في العالم، حيث وصلت نسبة غير المواطنين في بعض هذه الدول إلى حوالي ٩٠ ٪ من السكان. ونظرًا الى حدة هذه الظاهرة وفرادتها، تتضارب الآراء حولها بشدّة. ففيما يرى فيها كثيرون خطرًا يهدد هويّة شعوب المنطقة وأمنها، ينظر إليها آخرون من زاوية اضطهاد العمالة الوافدة وتعرّضها لأبشع أنواع العنصرية في الزمن المعاصر.

ورغم تضارب العواطف والأهواء في شأن هذه القضية، بات ملحاً إخضاعها لتحليل منهجي ونوعي ، وطرح حلول جذرية وعملية تساهم في التصدي لها لأنها، في رأينا، احدى القضايا المصيريّة الكبرى التي تواجه دول المجلس.

يضم هذا الكتاب أوراق ومناقشات اللقاء السنوي الرابع والثلاثين لمنتدى التنمية، والذي شارك فيه اكثر من ١٢٠ من خيرة كوادر أهل المنطقة للبحث في الاقتراحات والحلول للخلل السكاني المتفاقم في دول المجلس التعاون.

ليس هدف هذا الكتاب سرد ظواهر الخلل السكاني وأسبابه فحسب، بل الغوص في ما هو أعمق من رصد ظاهرة الخلل السكاني، وتفكيك الأسباب الجذرية لهذا الخلل، حتى يتسنى لنا تفصيل سياسات وآليات تساهم، بداية، في وقف تفاقم هذا الخلل، ومن ثم مواجهة جذور المشكلة وحلها.

عمر الشهابي



Aafaq BOOKSTORE
مكتبة آفاق
Tel.:+965 - 22256141 Fax: +965 - 22256142
P.O.Box: 20585 Safat postal Code: 13066 kuwait
info@aafaq.com.kw www,aafaq.com.kw